

Warszawa, dnia 5 lipca 2022 r.

Poz. 640

**UCHWAŁA NR 113
RADY MINISTRÓW**

z dnia 24 maja 2022 r.

w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030

Na podstawie art. 22 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Przyjmuje się dokument pod nazwą „Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030”, zwany dalej „Programem”, stanowiący załącznik do uchwały.

§ 2. Program określa krajowe cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania.

§ 3. Koordynowanie i monitorowanie realizacji Programu powierza się Pełnomocnikowi Rządu do spraw Równego Traktowania.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *M. Morawiecki*

Załącznik do uchwały nr 113 Rady Ministrów
z dnia 24 maja 2022 r. (poz. 640)

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030

Spis treści

WPROWADZENIE	5
A. Zasada równego traktowania i zasada zakazu dyskryminowania	6
B. Ewaluacja Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016	7
C. Opracowywanie i priorytety Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 i jego ewaluacja	9
D. Źródła danych wykorzystanych w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030	12
I. Priorytet: polityka antydyskryminacyjna.....	14
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
B. Analiza i monitoring przepisów będących w zakresie właściwości poszczególnych ministrów pod kątem respektowania zasady równego traktowania	18
C. Stworzenie systemu gromadzenia danych równościowych: analiza stanu obecnego i opracowanie założeń systemu.....	21
D. Usprawnienie mechanizmu współpracy na rzecz polityki równego traktowania w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim	23
E. Uwidocznienie działań na rzecz równego traktowania przez administrację rządową w terenie	25
II. Priorytet: praca i zabezpieczenie społeczne	28
A. Wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy	35
B. Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych	50
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
D. Promowanie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy	56
E. Promowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.....	59
III. Priorytet: edukacja.....	61
A. Wsparcie włączającego systemu edukacji m.in. w kontekście treści programowych, procedur i dostępności placówek edukacyjnych	65
B. Rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym, kształtowanie postaw prospołecznych, altruistycznych, poszanowania godności wszystkich osób i ich różnorodności.....	70

C. Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz wsparcie i przygotowanie ich rodziców	77
IV. Priorytet: zdrowie	80
A. Poprawa dostępu do usług zdrowotnych osób zagrożonych wykluczeniem	80
B. Podniesienie kompetencji pracowników służby zdrowia w zakresie komunikacji z pacjentami z niepełnosprawnością	84
C. Upowszechnianie profilaktyki zdrowotnej i promowanie aktywnego stylu życia	85
V. Priorytet: dostęp do dóbr i usług	90
A. Poprawa dostępności usług publicznych.....	91
B. Wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami przez umożliwienie im wykorzystania nowych technologii przeciwdziałających e-wykluczeniu.....	100
C. Promowanie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych.....	103
VI. Priorytet: budowanie świadomości.....	105
A. Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom (inaczej niż dzięki kampaniom społecznym)	105
B. Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji	108
C. Przeciwdziałanie przestępstwom z nienawiści i poprawa ich efektywnego ścigania	110
D. Realizacja działań zmierzających do kształtowania pozytywnego postrzegania starości i osób starszych w społeczeństwie	117
E. Wspieranie osób starszych w pełnieniu roli liderów społecznych.....	121
F. Działania na rzecz wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt	125
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 niepełnosprawnościami.....	127
H. Promowanie równego traktowania w sporcie i przez wydarzenia sportowe ...	128
I. Promowanie języka opartego na szacunku i rzetelnych źródłach informacji w celu ograniczenia szerzenia się mowy nienawiści	130
J. Przeciwdziałanie promowaniu wizerunku naruszającego godność kobiet i dzieci	134
VII. Priorytet: gromadzenie danych i badania.....	137
A. Raporty oraz badania analityczno-sondażowe na temat realizacji zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w Polsce.....	137

B. Prowadzenie monitoringu przestępstw motywowanych uprzedzeniami oraz zjawiska mowy nienawiści	139
VIII. Priorytet: koordynacja	142
A. Uwzględnienie polityki równościowej w toku współpracy administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi i innymi interesariuszami w zakresie kształtowania i monitoringu polityki równościowej	142
B. Koordynacja polityki równościowej na poziomie administracji centralnej i rządowej w terenie	144
REALIZACJA I MONITOROWANIE	145
A. Realizacja i sposób finansowania	145
B. Monitorowanie realizacji Krajowego Programu	145

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 Polsce w jak najwyższym stopniu zjawiska dyskryminacji z życia społecznego. Oznacza to konieczność oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa, na ład instytucjonalny oraz zachowania społeczne tak, aby nie była naruszana zasada równego traktowania określona w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w 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 2020 r. poz. 2156; 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 jest drugim programem okresowym opracowywanym przez Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania.

Integralnym elementem Krajowego Programu jest załącznik, w którym szczegółowo zostały określone 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.

A. Zasada równego traktowania i zasada zakazu dyskryminowania

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 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 odmiennych sytuacjach – w odmienny sposób. Zasada ta dotyczy zatem równego traktowania podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji prawnej¹. Podobne podmioty lub sytuacje 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, lecz 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 ustanawia zakaz 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 kryteria². „Różnicowanie jest uzasadnione, jeśli pozostaje w związku bezpośrednim z celem przepisów, waga interesu, dla którego różnicowanie jest wprowadzone, pozostaje w proporcji do interesów naruszanych, różnicowanie nie uwłacza w sposób zasadniczy innym wartościom”³.

Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji są interpretowane 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.

¹ Zob. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 marca 2000 r., I KZP 56/99.

² Zob. orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 3 września 1996 r., K 10/96.

³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., I PK 201/09.

Równość kobiet i mężczyzn została zapisana w traktatach Unii Europejskiej (dalej jako: „UE”) jako podstawowe prawo. Państwo polskie zapewnia równość kobiet i mężczyzn w ramach 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. Urz. UE 2016 C202) i będą obejmowały również kobiety i mężczyzn oraz 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 Unii Europejskiej. Również w polskim porządku prawnym stosuje się wyłącznie ten termin.

B. Ewaluacja Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016

Dnia 10 grudnia 2013 r. Rada Ministrów przyjęła 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 zarówno przez specjalny Międzyresortowy Zespół Monitorujący Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania (dalej jako: „Zespół Monitorujący”), 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 na lata 2014–2020 (dalej jako: „badanie ewaluacyjne KPDRT 2013–2016”).

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

Przeprowadzone ewaluacje wskazały m.in., że 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 KPDRT 2013–2016 było odnoszenie się w nim samym 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 przyjęta krótka perspektywa czasowa dokumentu nie pozwoliła zrealizować wszystkich celów. Krótka – trzyletnia – perspektywa czasowa KPDRT 2013–2016 pozwoliła jedynie na analizę ówczesnego stanu przestrzegania zasady równego traktowania, na wskazanie potencjalnie priorytetowych obszarów działania oraz na wyodrębnienie działań, które powinny zyskać charakter ciągły.

KPDRT 2013–2016 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 przez 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 wśród 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: społeczeństwo cechuje się niską świadomością społeczną w zakresie równego traktowania, z tego względu należy prowadzić działania mające na celu budowanie świadomości społecznej, np. przez 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 KPDRT 2013–2016 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 2013–2016 nie obejmował takich działań,

- rekomendacja 8: należy udostępnić podstawowe i najpopularniejsze informacje oraz materiały w językach obcych, zrozumiałych dla największych grup obcokrajowców w Polsce, nieujęte w poprzedniej wersji Programu.

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

C. Opracowywanie i priorytety Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 i jego ewaluacja

Krajowy Program 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 przeciw przemocy są uregulowane 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, w Krajowym Programie przyjęto wieloletnią – dziesięcioletnią – perspektywę i wyznaczono priorytetowe kierunki oraz formy działania, aby zapewnić trwałe efekty pozytywnych zmian.

W związku z powyższym należy zauważyć, że Krajowy Program również przyjmuje 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 przez wyodrębnienie nowych priorytetów, tj.: budowanie świadomości, gromadzenie danych i badania oraz koordynacja. 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:

- I. Polityka antydyskryminacyjna**
- II. Praca i zabezpieczenia społeczne**
- III. Edukacja**
- IV. Zdrowie**
- V. Dostęp do dóbr i usług**
- VI. Budowanie świadomości**
- VII. Gromadzenie danych i badania**
- VIII. Koordynacja**

Priorytety, działania i zadania określone w Krajowym Programie są spójne, podobnie jak w pierwszej edycji dokumentu, z priorytetami i kierunkami działań państwa określonymi w innych dokumentach rządowych w zakresie równego traktowania, tj.:

- Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.),
- Programie Dostępność Plus 2018–2025,
- Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030,
- Krajowym Programie Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu,
- 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 2022 r. poz. 348) i został poddany uzgodnieniom, opiniowaniu i konsultacjom publicznym.

W procesie przygotowania Krajowego Programu organizacje pozarządowe, związki wyznaniowe oraz 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 ww. Regulaminu pracy Rady Ministrów. Należy dodać, że liczba organizacji i instytucji wyspecjalizowanych *stricto* w kwestiach równego traktowania i zasady niedyskryminacji jest wciąż niewielka, a wyspecjalizowanych w tym obszarze ze względu na konkretne przesłanki (np. płeć) – znikoma. Swobodny udział w procesie konsultowania ma tę wartość, że zgłoszone uwagi są bardzo konstruktywne, o czym świadczy liczba uwag uwzględnionych 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” były prowadzone między 4 lipca a 19 listopada 2020 r. za pośrednictwem formularza internetowego umieszczonego na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. W ramach konsultacji wpłynęło 1150 formularzy, z których aż 844 to powtórzenia, a 16 można uznać za spam. Wśród korespondencji wyodrębniono 289 uwag merytorycznych bez powtórzeń, które odnosiły się do edukacji antydyskryminacyjnej (89) i problematyki związanej z pieczęcią i alienacją rodzicielską (83). Ponadto uwagi dotyczyły: zmian w

prawie antydyskryminacyjnym (38), mowy nienawiści (18) oraz kampanii medialnej dotyczącej antydyskryminacji (7).

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

W wyniku analizy spośród 183 wyodrębnionych uwag jedynie 24 uwagi nie zostały uwzględnione. Tym samym Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania częściowo lub w całości uwzględnił blisko 87% uwag. Konsultacje publiczne wskazały na potrzebę ujęcia dodatkowych zadań w Krajowym 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) zbadania zjawiska luki płacowej osób niepełnosprawnych;
- 6) promocji aplikacji do mierzenia luki płacowej w przedsiębiorstwach;
- 7) wypracowania modelu wsparcia osób z doświadczeniem migranckim w integrowaniu rynku pracy;
- 8) organizowania cyklicznych spotkań z udziałem przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych;
- 9) utworzenia zespołu przy Pełnomocniku Rządu do spraw Równego Traktowania, który będzie monitorował język debaty publicznej i w życiu społecznym pod kątem mowy nienawiści;
- 10) zbadania skali i natury mowy nienawiści;
- 11) zorganizowania kampanii medialnej mającej na celu zmniejszenie zjawiska mowy nienawiści;
- 12) publikacji opracowań dotyczących zjawiska mowy nienawiści dla pracowników mediów;
- 13) wypracowania modelu współpracy międzysektorowej pełnomocników wojewody oraz koordynatorów resortowych do spraw równego traktowania;
- 14) utworzenia państwowego zasobu kadrowego tłumaczy języka migowego;
- 15) utworzenia certyfikatu liderów równego traktowania.

Wystąpiono również do Rady Dialogu Społecznego (dalej jako: „RDS”), która stanowi funkcjonujące na poziomie centralnym forum dialogu trójstronnego w Polsce i

współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, z prośbą o zaopiniowanie Krajowego Programu. RDS nie zajęła stanowiska.

Projekt Krajowego Programu w wersji z dnia 8 listopada 2021 r. został poddany dodatkowym konsultacjom publicznym między 9 a 19 listopada 2021 r.

D. Źródła danych wykorzystanych w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030

Źródła danych wykorzystanych w Krajowym Programie stanowią m.in. badania i publikacje wykonane przez instytucje krajowe i międzynarodowe lub na ich zlecenie. Tymi instytucjami są: Główny Urząd Statystyczny, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Rzecznik Praw Obywatelskich, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) i Eurostat.

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

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 zasadne jest również wypracowanie razem z Głównym Urzędem Statystycznym metodologii badań. Ponadto istotne jest również rozszerzenie przez Główny Urząd Statystyczny badań statystycznych z zakresu równego traktowania.

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 i porzeczano 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, aby odpowiadać 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 to 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 dokumencie, 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.

I. 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 jego zadań w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji. Zadaniem państwa nie jest jednak jedynie stanie na straży prawa, lecz także dążenie do wyrównywania szans obywateli. Dlatego głównym celem polityki równego traktowania (polityki antydyskryminacyjnej, polityki równościowej) jest wyeliminowanie dyskryminacji i wyrównywanie szans w życiu społecznym w Polsce. Polityka równego traktowania ma charakter horyzontalny i ze swojej natury dotyczy wielu obszarów przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej⁴.

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 Program przewiduje realizację zadań, które będą miały bezpośrednie przełożenie na wszystkie obszary funkcjonowania państwa. Podstawowym celem, który należy osiągnąć w toku realizacji Krajowego 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 także 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 na podstawie możliwie szerokiego zakresu danych pochodzących ze zróżnicowanych źródeł, takich jak 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 Traktowania⁵. Gromadzenie danych powinno być przeprowadzane m.in. w podziale na przesłanki dyskryminacyjne.

⁴ Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016, s. 4.

⁵ Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016, s. 39.

Podstawowym aktem prawnym wyznaczającym politykę antydyskryminacyjną na gruncie krajowym jest Konstytucja RP. Podstawę zasady równego traktowania i niedyskryminacji zawiera art. 30 Konstytucji RP. Potwierdza on godność człowieka jako przyrodzoną, niezbywalną cechę każdego człowieka, źródło wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, a tym samym przyznaje jej status nienaruszalności i zobowiązuje 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, prawo do życia od momentu poczęcia aż do naturalnej śmierci.

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 jakiegokolwiek przyczyny. Zasada równości wobec prawa jest jednym z fundamentów demokratycznego porządku prawnego odnoszącego się do zarówno 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.), lecz także wiążące prawnie umowy międzynarodowe odnoszące się do równości płci oraz praw kobiet (np. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.).

Zasada niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest obecna zarówno w aktach prawa pierwotnego Unii Europejskiej (m.in. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), jak i w aktach 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, z późn. zm.), ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.), jak również w ustawie równościowej⁶.

Obowiązująca 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 oraz z 2021 r. poz. 696).

Należy jednak zauważyć, że ustawa równościowa jest jednym z wielu aktów prawnych, które zawierają przepisy antydyskryminacyjne, np. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) w art. 3 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 oraz wprowadzenia do prawa polskiego szeregu przepisów o charakterze antydyskryminacyjnym wciąż zauważalna jest w społeczeństwie niska świadomość na temat zjawiska dyskryminacji, jak również niewystarczająca świadomość otoczenia prawnego tego zjawiska. Badania wskazują, że w 2018 r. Polacy wykazali się mniejszą niż w poprzednich latach wiedzą dotyczącą prawa antydyskryminacyjnego w Polsce⁷. Nie stwierdzono istotnej zmiany w zakresie wiedzy na temat instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji, lecz warto odnotować, że co siódmy Polak uważa, że nie istnieją żadne instytucje zajmujące się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji⁸.

⁶ Zob. szerzej na ten temat działanie B. Analiza i monitorowanie przepisów będących w zakresie właściwości poszczególnych ministrów pod kątem zasady równego traktowania.

⁷ „Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018. Raport dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich”, Kantar Public, s. 11, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Badania%20Kantar%20Public%20dla%20RPO%20o%20postrzeganiu%20dyskryminacji%20przez%20Polakow%20w%202018%20r.pdf>, dostęp 8 października 2021 r.

⁸ Tamże, s. 13.

Zatem prowadzenie skutecznej polityki antydyskryminacyjnej (w tym działań monitoringowych i analitycznych), zauważalnej dla ogółu społeczeństwa, wymaga podjęcia szeregu działań, w tym m.in. w celu wzmocnienia kompetencji pracowników administracji publicznej, zwiększenia 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 dyskryminacji⁹.

Doświadczenia z realizacji KPDRT 2013–2016 potwierdzają również konieczność weryfikacji i wzmocnienia funkcjonowania sieci zarówno koordynatorów do spraw równego traktowania powołanych w urzędach centralnych, jak i pełnomocników wojewody, a także koordynatorów działań równościowych w wybranych instytucjach publicznych i organach samorządowych. Wzmocnienie i poszerzenie dotychczas pełnionej przez nich funkcji w instytucjach, np. przez przypisanie im ról tzw. punktów kontaktowych do spraw równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, zaangażowanie w proces legislacyjny we wskazanych instytucjach, jak również nałożenie obowiązku składania sprawozdań 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 wzmocniania 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 w sferze stanowienia i monitorowania prawa, jak również wymaga podjęcia 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 podmiotów 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.

⁹ „Wspólnie przeciw dyskryminacji. Sędziowie i organizacje obywatelskie na rzecz równego traktowania”, Stowarzyszenie Sędziów Themis, Warszawa 2016 r., s. 12, themis-inpris-wspolnie-przeciw-dyskryminacji.pdf (themis-sedziowie.eu), dostęp 15 stycznia 2020 r.

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

Ustawa równościowa weszła w życie w 2011 r., funkcjonuje zatem w obrocie prawnym ponad 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. Konieczne jest monitorowanie spraw prowadzonych na podstawie obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych w celu oceny skuteczności tych przepisów, jak również w celu określenia/zweryfikowania poziomu świadomości sędziów i obywateli faktu obowiązywania tych przepisów.

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.

B. 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 – są rozproszone także w szeregu aktów prawnych, takich jak ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.) – zawierająca uregulowania dotyczące ochrony dóbr osobistych, ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz. U. z 2020 r. poz. 849, z późn. zm.) – w kontekście niedyskryminacyjnego dostępu do świadczeń zdrowotnych oraz poszanowania godności pacjentów, ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. – Prawo o zgromadzeniach (Dz. U. z 2019 r. poz. 631, z późn. zm.), ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. z 2020 r. poz. 2261) – w aspekcie dotyczącym rejestrowania i rozwiązywania organizacji promujących rasizm, ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1129, z późn. zm.) – w aspekcie stosowania polityki niedyskryminacji i niedopuszczania się przestępstw o charakterze rasistowskim przez podmioty uzyskujące zamówienia publiczne, ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1108, z późn. zm.) – w aspekcie udzielania ochrony międzynarodowej osobom zagrożonym prześladowaniem ze względów rasistowskich i dyskryminacyjnych, ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 945) – w kontekście udzielania pomocy osobom dochodzącym ochrony przed dyskryminacją lub przestępstwami z nienawiści, ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2020 r. poz. 805, z późn. zm.), a także RODO i regulacje dotyczące Internetu.

Zgodnie z art. 21 ustawy równościowej Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania 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 do Spraw Równego Traktowania jest regularnie uwzględniany w procesie uzgodnieniowym. Niemniej – mimo uwzględniania niektórych wskazanych 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. Zarówno obywatele, jak i Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania kierują do ministerstw merytorycznie właściwych zapytania dotyczące interpretacji poszczególnych przepisów. Z tego też względu powołano koordynatorów resortowych do spraw równego traktowania. W związku z tym poszczególne ministerstwa powinny brać aktywny udział w identyfikowaniu ewentualnych luk w ochronie oraz w inicjowaniu stosownych działań szkoleniowych i 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 Krajowego Programu dokonano szczegółowej analizy w poszczególnych zakresach merytorycznych w celu ustalenia potrzeby zmian systemowych i ustawodawczych.

Ponadto Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, zgodnie ze swoimi ustawowymi zadaniami, dokonuje analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej oraz inicjuje działania zmierzające do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją. W ramach konsultacji publicznych nad projektem Krajowego Programu Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania otrzymał liczne skargi dotyczące dyskryminacji ojców przez sądy rodzinne w sprawach dotyczących pieczy rodzicielskiej. Analiza orzecznictwa w tym 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, wzrosła¹⁰. Ze względu jednak na postulaty obywateli Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania postanowił dokonać ponownej analizy wyroków sądowych w tej materii. Na podstawie tej analizy zostanie ewentualnie wypracowany pakiet legislacyjny. W jej ramach Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania przeprowadzi również konsultacje publiczne z organizacjami społecznymi działającymi w zakresie alienacji rodzicielskiej i broniącymi praw 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 ministerstw w kontekście zasady równego traktowania.

Rozwiązany problem: brak zagregowanych danych w zakresie stosowania przepisów antydyskryminacyjnych zawartych 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.

Rozwiązany problem: konieczność monitorowania spraw prowadzonych na podstawie obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych w celu oceny skuteczności przepisów, jak również w celu określenia lub zweryfikowania poziomu świadomości sędziów i obywateli faktu obowiązywania tych przepisów.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości.

Instytucje współpracujące: sądy powszechne.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie cykliczne).

¹⁰ Badanie ewaluacyjne KPDRT 2013–2016, s. 170.

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.

Rozwiązany 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.

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

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

Zgromadzenie wiarygodnych i aktualnych danych jest niezbędne ze względu zarówno na konieczność uporządkowania wiedzy we wskazanym zakresie, jak i na konieczność zweryfikowania i zaktualizowania prowadzonej polityki antidyskryminacyjnej¹¹. 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 zjawiska¹². W celu wypracowania modelu gromadzenia danych równościowych zasadne jest również wypracowanie razem z Głównym Urzędem Statystycznym metodologii badań. Ponadto istotne jest również rozszerzenie przez Główny Urząd Statystyczny badań statystycznych z zakresu równego traktowania. 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 dyskryminacji dokonywanej przez algorytmy. Z raportu Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (dalej jako:

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.

¹² Tamże, s. 5.

„FRA”¹³ wynika, że pozornie neutralne dane, jak płeć czy adres, mogą stanowić element dyskryminacji, jeżeli zostaną nienależycie wykorzystane w budowaniu algorytmów. Z tego względu FRA rekomenduje zapewnienie transparentności algorytmów oraz sprawdzanie, jakie dane i w jakiej ilości są 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 Głównego Urzędu Statystycznego, wszystkich ministerstw i przedstawicieli instytutów badawczych.

Rozwiązywany problem: brak koordynacji gromadzenia danych.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, Główny Urząd Statystyczny, instytucje naukowe i badawcze, pełnomocnicy wojewodów do spraw 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, co utrudnia ocenę sytuacji w zakresie prowadzonej polityki antidyskryminacyjnej.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Główny Urząd Statystyczny.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, 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.

¹³ „#BigData: Discrimination in data-supported decision making”, Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 2018, <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making>, dostęp 30 maja 2020 r.

Zadanie 4: Sporządzenie raportu dotyczącego dyskryminacji dokonywanej 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.

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

W wyniku realizacji zadania zawartego w KPDR 2013–2016 we wszystkich ministerstwach, w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz w Głównym Urzędzie Statystycznym powołano koordynatorów do spraw równego traktowania, a we wszystkich urzędach wojewódzkich – pełnomocników wojewodów do spraw równego traktowania.

Istotną barierą w pełnym monitorowaniu, a w konsekwencji – w realizacji polityki równego traktowania, wydaje się prowadzona polityka kadrowa, polegająca na tym, że dla stanowiska koordynatora do spraw równego traktowania nie tworzy się odrębnych etatów (z wyjątkiem jednego ministerstwa), nie zapewnia się co najmniej dodatku do wynagrodzenia ani nie zwalnia z innych obowiązków służbowych. Stąd aktywność koordynatorów jest obiektywnie ograniczona, zwłaszcza w sytuacji, gdy zadania w tym obszarze kolidują z ich innymi obowiązkami służbowymi. Konieczne jest zatem podjęcie działań modyfikujących ze względu na brak określenia precyzyjnych wytycznych odnośnie do sposobu wykonywania tych funkcji, zróżnicowany zakres kompetencji, jak również różne umiejscowienie omawianych stanowisk 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 prowadzonych szkoleń 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 głównym zadaniem koordynatorów do spraw równego traktowania i pełnomocników wojewody do spraw 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 danego 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 i urzędów centralnych jako pracodawcy w odniesieniu do informowania pracowników o przysługujących im prawach w razie doznania 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 do spraw równego traktowania.

Rozwiązany problem: niski poziom wiedzy i świadomości pracowników ministerstw, pełnomocników wojewodów do spraw równego traktowania oraz koordynatorów do spraw równego traktowania w zakresie równego traktowania.

Instytucje odpowiedzialne: wszystkie ministerstwa oraz wszystkie urzędy wojewódzkie przy współdziałaniu 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.

Rozwiązany problem: brak świadomości pracodawców oraz brak monitorowania kwestii polityki równościowej wśród ich pracowników.

Instytucje odpowiedzialne: wszystkie ministerstwa przy współdziałaniu 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.

Rozwiązany problem: niewystarczająca wiedza i wrażliwość pracowników administracji na temat regulacji obowiązujących w zakresie prawa antydyskryminacyjnego, jak również niska świadomość odnośnie do podstaw i

zakresu stosowania zasady równego traktowania w realizowaniu polityki przez poszczególne ministerstwa.

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 dzięki rozpowszechnianiu 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.

E. 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, że wymiana informacji oraz doświadczeń między przedstawicielami instytucji państwowych, samorządowych, wymiaru sprawiedliwości, prokuratury, policji i organizacji obywatelskich pomaga zrozumieć zjawisko wykluczenia i dyskryminacji, a także znaleźć rozwiązania m.in. przez tworzenie odpowiedniej polityki publicznej¹⁴. Z tych względów konieczne jest opracowanie kompleksowej okresowej strategii działania w obszarze równego traktowania na poziomie województwa, w tym zawierającej zasady współpracy pełnomocników wojewody do spraw równego traktowania z otoczeniem zewnętrznym.

Ponadto pełnomocnikom wojewodów do spraw równego traktowania należy zalecić prowadzenie regularnego monitoringu sytuacji w województwie w obszarze równego traktowania (na podstawie danych pozyskanych z Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Sprawiedliwości, komend wojewódzkich Policji i innych źródeł).

Należy przy tym przypomnieć, że programy i strategie powinny uwzględniać trzy aspekty: działania 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.

¹⁴ „Wspólnie przeciw...”, s. 16.

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%) zadeklarowała, 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, a 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 online). 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 opierając się na wiedzy i doświadczeniach danej osoby pełniącej funkcję pełnomocnika wojewody do spraw równego traktowania. W zależności od sytuacji kadrowej i finansowej urzędu, a także od zakresu przekazywanej wiedzy 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 na 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), obsługę 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 do spraw równego traktowania, jak również zróżnicowany zakres kompetencji, co utrudnia ocenę sytuacji w zakresie prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: pełnomocnicy wojewodów do spraw 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.

Rozwiązany problem: brak świadomości oraz wiedzy pracowników urzędów o przepisach dotyczących problematyki równego traktowania i dyskryminacji.

Instytucje odpowiedzialne: wszystkie 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.

Rozwiązany problem: brak precyzyjnych wytycznych odnośnie do sposobu wykonywania funkcji pełnomocników wojewodów do spraw równego traktowania.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania.

Planowany czas zadania: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

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

II. 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 seksualną¹⁵, jak również przynależność do związku zawodowego lub brak takiej przynależności¹⁶. 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 przestrzeganiu 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 dotyczących problematyki dyskryminacji i równego traktowania” wynika, że nie mniej istotne są także „eliminacja i/lub ograniczenie występowania czynników ryzyka przez 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 Państwowa Inspekcja Pracy (dalej jako: „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 spotkali się 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 pracy¹⁷.

¹⁵ Zob. ustawa dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

¹⁶ Por. art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

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,

Pandemia COVID-19, dotykająca w ostatnim czasie Polskę i świat, wpływa m.in. na procesy gospodarcze. Wymusiła ona powstawanie nowych rodzajów działalności gospodarczej, a także 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 handlem 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, że wskaźnik zatrudnienia według płci kształtował się następująco: 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 mężczyzn¹⁸. Dla porównania wskaźnik dla Polski według danych Eurostatu za 2018 r. wynosił 65% dla kobiet oraz 79,4% dla mężczyzn¹⁹.

Zgodnie z przeprowadzonym przez GUS badaniem ankietowym BAEL²⁰ 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 GUS²¹, w wyniku pandemii COVID-19 znacznie zwiększyła się grupa osób, które nie pracują i nie szukają nowej pracy, tzw. biernych zawodowo²².

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”.

¹⁸ „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2019 roku”, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, 2019, s. 1, „Bezrobocie kobiet” (praca.gov.pl), dostęp 16 października 2020 r.

¹⁹ Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia: Statistics Explained (europa.eu), dostęp 8 listopada 2021 r.

²⁰ „Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r.”, GUS, Warszawa 2020, s. 14 i n., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-ii-kwartał-2020-roku,4,38.html>, dostęp 6 października 2021 r.

²¹ Tamże, s. 14–18.

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.

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 r. – o 217 tys. osób. Łącznie biernych zawodowo jest obecnie 13 471 tys. osób.

W III kwartale 2020 r.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 według BAEL, jednak przy jednoczesnym zwiększeniu zbiorowości pracujących i spadku liczebności osób biernych zawodowo. Niewątpliwie świadczy to o ożywieniu na rynku pracy, w tym o 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 16 644 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. osób.

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 niewykonyjących pracy w badanym tygodniu).

W III kwartale 2020 r. zbiorowość bezrobotnych liczyła 580 tys. i zwiększyła się w stosunku zarówno do poprzedniego kwartału, jak i do analogicznego okresu w 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%.

²³ „Aktywność ekonomiczna ludności Polski – III kwartał 2020 r.”, GUS, Warszawa 2020, s. 3 i n., https://www.bing.com/newtabredir?url=https%3A%2F%2Fstat.gov.pl%2Fdownload%2Fgfx%2Fportalinformacyjny%2Fpl%2Fdefaultaktualnosci%2F5475%2F4%2F43%2F1%2Faktywnosc_ekonomiczna_3_kw_2021.pdf, dostęp 6 października 2021 r.

Należy zatem podkreślić, że spadek liczby osób 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 swojej 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 do wykonania zadań zawodowych, na zaplecze socjalne czy profilaktykę zdrowotną w miejscu pracy (zakres badań okresowych, warunki rekreacji i sportu etc.).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, zwana *work-life balance* (dalej jako: „dyrektywa 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 – 16%. Polska znalazła się na drugim biegunie z wynikiem 3,6% 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 r. znowu odnotował spadek w 2019 r. Jeszcze trzy lata temu udział ten wynosił 18,0%, a dwa lata temu – 17,5%.

Od 2013 r. 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 r. – spada. W 2019 r. odnotowano rekordowo niski poziom.

Według Komisji Europejskiej odmienna sytuacja płci na rynku pracy jest najbardziej widoczna w przypadku rodziców i osób, na których ciężą 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 r. 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 WLB 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. Zdaniem Komisji Europejskiej wyzwania wynikające ze zmian demograficznych oraz idąca z nimi w parze konieczność zwiększenia nakładów na zabezpieczenie społeczne 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 robi, 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 WLB 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 m.in. kwestii wyrównywania szans kobiet i mężczyzn są stopniowo wprowadzane w naszym kraju, jednak problemem w tym wypadku nie jest jedynie ustawodawstwo, lecz także wdrożenie tych zasad w życie oraz 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 rynek pracy. Stereotypy płciowe wpływają m.in. na utrudnienia, z jakimi spotykają się kobiety w realizacji kariery zawodowej, w tym także na 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 jakiegokolwiek 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 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, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3010 zł.

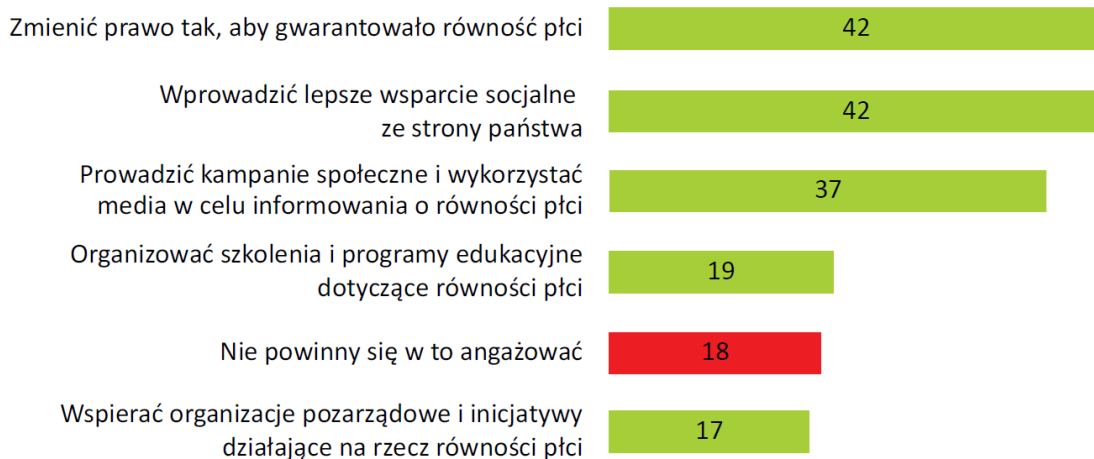
Godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym

- 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 badań²⁴ wynika, że społeczeństwo oczekuje działań państwa i jego instytucji w zakresie wspierania równości płci. Wyniki wskazują, że zmiany w prawie oraz w obszarze pomocy finansowej państwa powinny być głównymi elementami działań instytucji publicznej na rzecz równości płci.

Co instytucje publiczne w Polsce powinny zrobić, aby równość płci została osiągnięta?



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

Główne obszary interwencji powinny obejmować²⁵ działania na rzecz: równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, włączenia społecznego pod kątem równouprawnienia płci²⁶, 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. Główne obszary interwencji powinny zostać uzupełnione o dążenie do równości płac kobiet i mężczyzn za wykonywanie tej samej pracy lub pracy o równej wartości oraz wyeliminowanie różnic w płacach i emeryturach ze względu na płeć.

²⁴ Badania w ramach projektu „Równość płci i jakość życia. Rola równości płci w rozwoju w Europie na przykładzie Polski i Norwegii (GEQ)”, który 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 6 października 2021 r.

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).

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. A. Kubecka, M.W. Koziozemska, J. Nowotniak, „Oblicza ubóstwa kobiet w Polsce”, „Kobieta i Biznes/Women and Business”, Warszawa 2019, nr 1–4, s. 10–20.

Priorytetem 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, promowania kobiet na stanowiskach kierowniczych, wspierania różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację na rynku pracy, zarządzania różnorodnością oraz klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.

A. Wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Badania²⁷ wskazują, że 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 szczęblu Unii Europejskiej 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 dotyczącego równości kobiet i mężczyzn wynika że, Polska znajduje się w czołówce państw Unii Europejskiej pod względem szybkości zamykania luki płacowej od 2010 r.²⁸ W zależności od przyjętej metody doboru danych i obliczeń kobiety w Polsce zarabiają średnio od 5 do 19,9% mniej niż mężczyźni²⁹.

Luka płacowa w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest zjawiskiem złożonym, bo wynika ze 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

²⁷ Zob. „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”, Randstad Polska 2019.

²⁸ „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work”, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2020, s. 33.

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.

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 mężczyzn³⁰.

Niemniej wśród czynników, które zwiększają lukę płacową, wskazuje się przede wszystkim na segregację sektorową (poziomą), czyli segregację polegającą na nadreprezentacji pracy kobiet przede wszystkim w zawodach cechujących się niskimi płacami, ale także na obowiązkach, jakie ciążą na kobietach w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi i bliskimi członkami rodziny (skutkującej np. mniejszą liczbą godzin w pracy w stosunku do mężczyzn, a tym samym – niższą płacą), czy na segregację pionową, tj. niewielką liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych lub zajmowanie przez kobiety stanowisk, na których mają mniejsze szanse awansu³¹.

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, sięgały 2,9 tys. zł w odniesieniu do przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz 1,8 tys. zł w odniesieniu do specjalistów³².

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 mniejsza – rzędu 3,8%³³.

Natomiast luka płacowa była ujemna (tj. przeciętne godzinowe wynagrodzenie kobiet było wyższe niż przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn) w budownictwie (–8,7%) oraz w transporcie i gospodarce magazynowej (–4,8)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

³⁰ Potwierdzają to m.in. badania ankietowe rynku pracy, przeprowadzane przez Narodowy Bank Polski w różnych latach.

³¹ „Sytuacja kobiet i mężczyzn...”, s. 9.

³² „Sytuacja kobiet i mężczyzn...”, s. 10.

³³ Tamże.

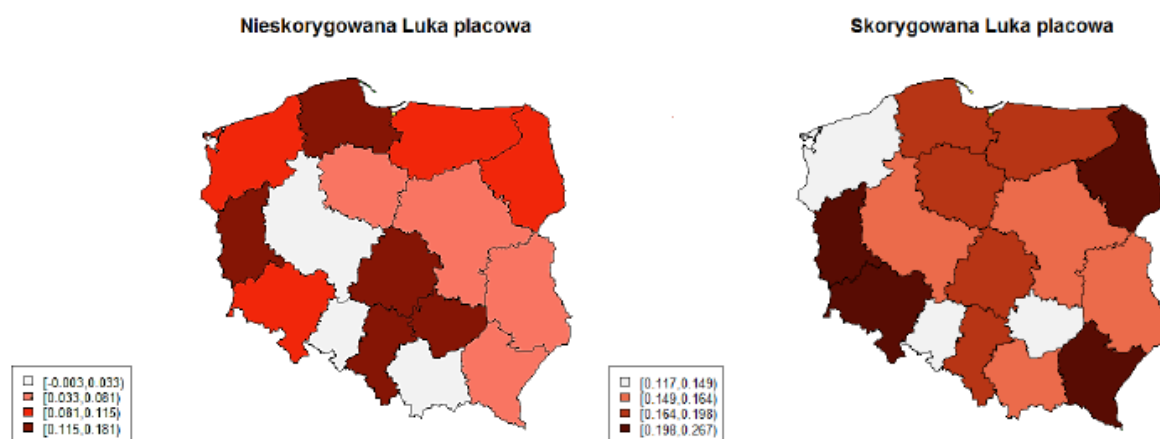
³⁴ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector)

[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)
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2__custom_90502/default/table?lang=en,](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2__custom_90502/default/table?lang=en) dostęp 12 października 2020 r.

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 między kobietami a 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 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. Między 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 punktu procentowego. Jest to najwyższy poziom

³⁵<https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>, dostęp 16 października 2020 r., <https://www.pwc.pl/pl/media/2020/2020-03-06-pwc-women-in-work-index-2020.html>, dostęp 16 października 2020 r.

dla Polski od 2009 r. Nieco inną metodologię wyliczania nierówności płacowych między kobietami a mężczyznami prezentuje GUS, według 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 płacę³⁶. Dla wynagrodzenia godzinowego luka wyniosła 13,6%. Różnice w wynagrodzeniach między 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 punkt procentowy) niż prywatnym (o 0,5 punktu procentowego).

Ponadto zauważyć należy, że wynagrodzenie całkowite członków zarządów spółek giełdowych spadło w 2020 r. w porównaniu z 2019 r. o ok. 20% i wyniosło 842 tys. zł. Udział kobiet w zarządach spółek giełdowych – jak wynika z raportu – pozostaje 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. z 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. zł³⁷.

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 między płacami 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).

³⁶ „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku”, GUS 2019, Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Zatrudnieni. Wynagrodzenia. Koszty pracy / Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku, dostęp 16 października 2020 r.

³⁷ Raport PwC „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 r.

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 w gestii pracodawców. W zmniejszaniu różnic w wynagrodzeniach ważną rolę odgrywa 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 zdecydowanie częściej są niższe niż mężczyzn. Jest to konsekwencją zgromadzenia mniejszego kapitału, niższych zarobków i krótszego stażu pracy.

Zgodnie z art. 85 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 504) kwota najniższej emerytury od dnia 1 marca 2020 r. wynosi 1200,00 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 emerytura 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 r.³⁸ rozkład emerytur ze względu na płeć i otrzymywane pieniądze prezentuje się następująco: w populacji kobiet 36,9% pobiera świadczenie w wysokości do 1800,00 zł, w przedziale 1800,01–2000,00 zł jest to 12,7%, w przedziałach 2000,00–2200,00 zł oraz 2200,00–2400,00 zł odsetek kobiet pobierających emeryturę maleje do 11,3% oraz 8,8%. Emeryturę powyżej 2400,00 zł pobiera 30,3% kobiet. Emeryturę wyższą niż 5000 zł, tj. w przedziale 5000,00–6500,00 zł ,pobierało 1,4% populacji kobiet. Emerytury wyższe niż 6500 zł pobierało 0,3% kobiet.

Jeżeli zaś chodzi o mężczyzn, to z danych wynika, że świadczenie emerytalne w wysokości do 2400 zł pobiera 8% populacji. Najwyższy procent mężczyzn pobierających emeryturę znajduje się w przedziale 2400,01–2600,00 zł.

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 9 listopada 2021 r.

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

Rozwiązany problem: niewystarczająca skuteczność przepisów prawa zapewniających równość wynagrodzenia za tę samą pracę.

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

Instytucje współpracujące: organizacje pracodawców, organizacje pracowników, organizacje pozarządowe, Najwyższa Izba Kontroli, PIP, Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródła finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków, środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

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

Rozwiązany problem: luka płacowa, która wynika z braku świadomości pracowników i braku obowiązku pracodawców informowania o wysokości wynagrodzenia i różnic 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: Obniżenie wartości luki płacowej między kobietami i mężczyznami według metodologii Eurostatu (różnicy średniej stawki godzinowej brutto w całej gospodarce) w wyniku pakietu legislacyjnego wypracowanego w zadaniu 2.

Rozwiązany problem: luka płacowa między kobietami i mężczyznami.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Planowany czas realizacji: 2025–2030.

Źródła finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 4: Aktualizacja i upowszechnianie aplikacji „Równość płac”.

Rozwiązany problem: brak świadomości pracodawców oraz brak monitorowania przez nich występowania zjawiska luki płacowej wśród ich 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 podział 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 r.³⁹, mimo 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 obniża⁴⁰. Odsetek gospodarstw domowych, w których opieka nad dziećmi spoczywa głównie na kobiecie, w 2018 r. wynosił 16%, natomiast odsetek mężczyzn realizujących ten obowiązek wynosił 2%⁴¹.

Dodatkowo wyniki badań⁴² pokazują, że 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 są uznawane za główne czynniki rozwiązań pozwalających na godzenie aktywności zawodowej i życia rodzinnego. Mniejsza aktywizacja zawodowa kobiet jest związana również z pełnieniem przez nie opieki nad starzejącymi się rodzicami czy członkami rodzin z niepełnosprawnościami.

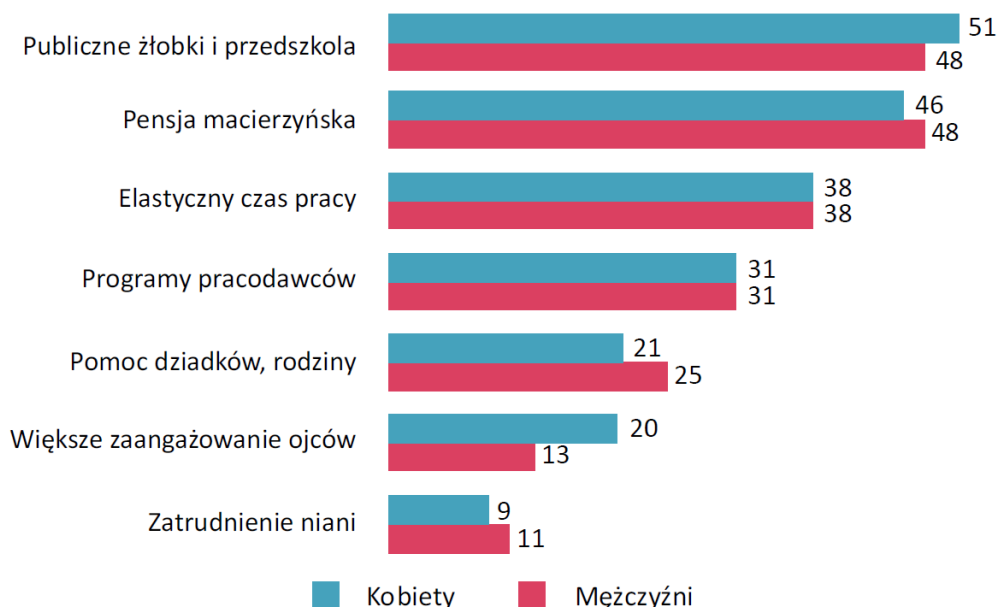
³⁹ Badanie zostało przeprowadzone w ramach międzynarodowego programu badawczego „Generations and Gender Programme”, którego koordynatorem w Polsce jest Szkoła Główna Handlowa.

⁴⁰ „Od opuszczenia domu rodzinnego do przejścia na emeryturę. Życie Polaków w świetle danych z badania ankietowego *Generacje i Rodziny*”, Warszawa 2016.

⁴¹ Zob. Komunikat z badań CBOS Nr 127/2018 „Kobiety i mężczyźni w domu”, dostęp 15 lipca 2020 r.

⁴² Tamże.

Rozwiązania pozwalające w godzeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi



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 wpisują 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 zasad Filaru praw socjalnych.

Zgodnie z konkluzjami prezydencji państwa członkowskie powinny były usunąć czynniki zniechęcające kobiety do aktywności zawodowej oraz – przy uwzględnieniu zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi i 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 lat⁴³.

Sytuacja instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 dynamicznie zmieniała się na przestrzeni ostatnich lat. Jednym z programów 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 w 2018 r. zwiększono dofinansowanie przeznaczane na program – na edycję w 2018 r. przeznaczono 450 mln zł, gdy na edycję w 2017 r. przeznaczono 151 mln zł. Na edycję w 2019 r. oraz na edycję w 2020 r. i w 2021 r. również przeznaczono po 450 mln zł. Dzięki środkom z edycji z 2018 r., 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 z 2020 r., zgodnie z danymi od wojewodów

⁴³ https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf, dostęp 16 października 2020 r.

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 Społecznego⁴⁴ – od początku wdrażania perspektywy finansowej 2014–2020 utworzono ich ponad 29 tys. 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 nian) 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.

W przypadku dzieci starszych (wiek od 3 do 5 lat) wskaźnik dostępności miejsc w przedszkolach wzrósł z poziomu 84,7% w 2018 r. do 89,1% w 2020 r. Warto dodać, że faktyczna dostępność miejsc jest większa, lecz nie wszyscy rodzice decydują się na skorzystanie z przedszkola⁴⁶.

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, z późn. zm.) rodzice mogą otrzymać dofinansowanie na zatrudnienie niani dzięki opłaceniu części składek przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. 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”.

W sytuacji gdy rodzic z przyczyn losowych jest zmuszony przyjść do pracy z dzieckiem, pokój dla rodzica z dzieckiem umożliwi 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,

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”.

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.

⁴⁶ Dane na podstawie GUS za stronę: Wychowanie przedszkolne w Polsce – Ministerstwo Edukacji i Nauki – Portal Gov.pl (www.gov.pl), dostęp 8 listopada 2021 r.

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 dnia 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 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. 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. 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 z liderami w tym zakresie – Holandią (85%), Niemcami (76,2%) oraz Austrią (68%)⁴⁹.

⁴⁷ Dane Eurostatu 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, dostęp 15 grudnia 2020 r.

⁴⁸ Dane Eurostatu: „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>, dostęp 15 grudnia 2020 r.

⁴⁹ Dane Eurostatu: „Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, [lfst_hhptechi]”.

Z danych raportu Pracuj.pl „Rodzice w pracy. Życie na pełen etat”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 deklarowała tylko 1 osoba 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 dietność, w szczególności wpływają dyskryminująco na wychowujące troje i więcej dzieci matki, których aktywność zawodowa ze względów na znaczne wymagania opiekuńcze jest wyraźnie niższa niż kobiet bezdziejnych czy matek jednego dziecka lub dwojga dzieci.

Wyzwaniem na rynku pracy jest też dyskryminacja kobiet w wieku prokreacyjnym przez niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, które mogą zająć w ciąży i następnie wziąć zwolnienie lekarskie w czasie ciąży, a po urodzeniu dziecka – urlop rodzicielski i wychowawczy. Około 11% kobiet przyznało też, że zostało zwolnionych 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 dwoje dzieci⁵¹. Takie kobiety są postrzegane jako mniej inteligentne oraz mające niższy status społeczny. Odpowiedzią na tę presję społeczną jest albo rezygnacja z planów prokreacyjnych ze szkodą dla dietności i długoterminowego zachowania stabilności demograficznej Polski, albo dezaktywizacja zawodowa kobiet.

Zadanie 5: Zwiększenie na rynku pracy udziału osób mających obowiązki opiekuńcze dzięki rozpowszechnianiu elastycznych form wykonywania pracy.

Rozwiązany problem: trudności związane z powrotem do aktywności zawodowej osób, które przez dłuższy okres pełniły obowiązki opiekuńcze, np. opiekunów osób z niepełnosprawnościami, rodziców 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.

ostatnia aktualizacja: 20-04-2020; <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, dostęp 15 grudnia 2020 r.

⁵⁰ <http://media.pracuj.pl/31872-rodzice-w-pracy-zycie-na-pelen-etat>, dostęp 16 października 2021 r.

⁵¹ Zob. E. Ozorowski (red.), „Słownik małżeństwa i rodziny”, Warszawa–Łomianki 1999; M. Wolicki, „Rodzina wielodzietna”, [w:] „XVIII Międzynarodowy Kongres Rodziny”, Warszawa 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; M. Szyszka, „Polityka rodzinna w Polsce 1990–2004”, Lublin.

Zadanie 6: 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, 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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

Zadanie 7: Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 20–64 lata.

Rozwiązywany problem: wyższy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn niż kobiet, szybszy wzrost wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (z 71,3 do 81,4%) niż kobiet (z 57,3 do 65,7%) w latach 2010–2020.

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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

Zadanie 8: Zwiększenie liczby ośrodków wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz innych form opieki.

Rozwiązywany problem: zapewnienie dostępności terytorialnej, a także finansowania żłobków oraz innych form opieki, np. zatrudnienie opiekuna/opiekunki do dzieci.

Instytucje odpowiedzialne: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Instytucje współpracujące: wszystkie urzędy wojewódzkie, Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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, środki UE.

Zadanie 9: 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: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Szef Służby Cywilnej, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Instytucje współpracujące: urzędy, w których działa korpus służby cywilnej, samorzady.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadania ciągłe lub cykliczne).

Źródła finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 10: 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 11: 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% PKB⁵², jednak nie jest brana pod uwagę przez ekonomistów. W 2011 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła Konwencję nr 189 dotyczącą godnej pracy dla osób zatrudnionych w gospodarstwie domowym, w której po raz pierwszy status pracownika został prawnie przyznany 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

⁵² Amerykański ekonomista prof. Gary Becker – twórca tzw. nowej ekonomii gospodarstwa domowego – otrzymał w 1992 r. Nagrodę Banku Szwecji im. Alfreda Nobla m.in. za nowatorską metodę wyceny wartości prac domowych. Becker dowodził, że wartość wykonywanych samodzielnie prac domowych stanowi ok. 30% PKB.

2,6-krotnie więcej nieodpłatnej pracy w domu niż mężczyźni⁵³. Aktualne szacunki wskazują, że łączna wartość nieodpłatnej opiekuńczej pracy kobiet w wieku 15 lat i więcej wynosi co najmniej 10,8 biliona dolarów rocznie⁵⁴.

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 godziny na wsi. Wartość pracy domowej była porównywalna z wielkością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej⁵⁵. Wyceny wartości czasu pracy w gospodarstwie domowym dokonał także GUS w 2013 r. Tygodniową wartość prac domowych matki w rodzinie z 4 dzieci i więcej 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 opieki⁵⁶. Tradycyjnie większość prac domowych postrzegana jest jako obowiązek kobiet. Obciążenie pracą w domu jest szczególnie duże wśród kobiet wychowujących dzieci do 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 kobiety⁵⁷. Dlatego dla matek kilkorga dzieci łączenie pracy zawodowej z ich wychowywaniem staje się szczególnie trudne, a czasem – niemożliwe. Jak wynika z badań CBOS „Kobiety i mężczyźni w domu z 2018 r.”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 mężczyznę 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, prac domowych itp.). Mężczyźni spędzają więcej czasu na pracy zarobkowej, a mniej – na pracy nieodpłatnej.

⁵³ „Turning promises into action: Gender equality in the 2030”, Agenda for Sustainable Development. Summary, UN Women, 2018.

⁵⁴ „Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis”, Oxfam, 2020.

⁵⁵ B. Mikuta, „Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej”, Warszawa 2000, s. 38 i n.

⁵⁶ Zob. „Budżet czasu ludności 2013. Informacje i opracowania statystyczne część 1”, GUS, Warszawa 2015.

⁵⁷ Por. „Budżet czasu ludności w 2013 r.”, GUS, Warszawa 2016.

⁵⁸ „Kobiety i mężczyźni...”, s. 15 i n.

Jednocześnie kobiety spędzają mniej czasu na pracy zarobkowej, ale poświęcają znacznie więcej czasu na bezpłatną pracę. O ile dla kobiet czas ten wynosi ok. 300 minut na dobę, o tyle dla mężczyzn – już 150 minut⁵⁹.

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 2009 r.⁶⁰ i 2012 r.⁶¹, Millward Brown SMG/KRC w 2014 r.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 mają wystarczającej liczby przepracowanych lat, żeby uzyskać świadczenia emerytalne. Nie przeraża ich samo starzenie się, tylko perspektywa pozostania na starość bez środków do życia.

Zadanie 12: Podnoszenie świadomości w odniesieniu do pracy, w tym również nieodpłatnej, wykonywanej przez opiekunów, najczęściej kobiety, 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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

Zadanie 13: Zwiększenie zaangażowania ojców w pełnienie ról opiekuńczych.

Rozwiązywany problem: niedostateczne zaangażowanie ojców w pełnienie ról opiekuńczych.

⁵⁹ „Credit Suisse, Research Institute The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies”, The CS Gender 3000 report 2019. Diversity and company performance. (credit-suisse.com), dostęp 18 października 2020 r.

⁶⁰ Zob. komunikat z badań CBOS Nr BS/157/2009 „Polacy wobec ludzi starszych i własnej starości”, Microsoft Word – kom157.09 (cbos.pl), dostęp 18 stycznia 2021 r.

⁶¹ Zob. komunikat z badań CBOS Nr BS/94/2012 „Polacy wobec własnej starości”, Microsoft Word – kom094_12.doc (cbos.pl), dostęp 18 stycznia 2021 r.

⁶² M.D. Adamczyk, „Wizja starości w opiniach Polaków. Studium socjologiczne”, „Roczniki Nauk Społecznych”, tom 8(44), numer 2/2016, <https://www.researchgate.net/publication/316429717>, dostęp 20 grudnia 2020 r.

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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

Zadanie 14: Analiza ustawodawstwa i przygotowanie pakietu legislacyjnego w celu uznania pracy domowej kobiet sprawowanej w celu opieki nad członkiem rodziny (dzieckiem, dorosłym).

Rozwiązany 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 i Nauki.

Planowany okres realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

B. Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych

Według danych Eurostatu w 2019 r. w Polsce odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wyniósł 64,4% i był najwyższy 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. 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. 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 –

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), dostęp 13 listopada 2020 r.

⁶⁴ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/zycie-kobiet-i-mezczyzn-w-europie-portret-statystyczny,27,1.html#>, dostęp 14 października 2020 r.

32,4%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 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. 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. 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. 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. 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 pracowników i więcej. W ramach projektu przygotowano dwie publikacje: raport na temat 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

⁶⁵ https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/gov_glance-2017-en.pdf?expires=1586170545&id=id&accname=guest&checksum=9BE13DD80C7C91839AA45FD7FBDE6923, dostęp 16 października 2020 r.

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: system 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 łącznie członkowie wszystkich organów decyzyjnych, *executive members* to członkowie zarządów, a *non-executive members* to członkowie rad nadzorczych.

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, dostęp 18 grudnia 2020 r.

⁶⁸ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compmbm/bar/year:2019-B2/geo:EU28,PL/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT, dostęp 18 grudnia 2020 r.

⁶⁹ „Delivering through diversity”, McKinsey&Company, 2018, Delivering growth through diversity in the workplace | McKinsey, dostęp 19 listopada 2020 r.

⁷⁰ „Data-driven change. Women in the boardroom. A global perspective”, Deloitte 2019, [https://www.bing.com/search?q=Data-driven+change.+Women+in+the+boardroom.+A+global+perspective"%2C+Deloitte&cvid=e48610cb0d494b3aa36f0e5c567d2f70&aqs=edge..69i57.653j0j4&FORM=ANAB01&PC=DCTS](https://www.bing.com/search?q=Data-driven+change.+Women+in+the+boardroom.+A+global+perspective), dostęp 18 grudnia 2020 r.

zatrudniających od 50 do 249 pracowników. W ramach projektu powstały diagnoza w postaci raportu o stanie struktury zatrudnienia i ścieżek awansu kobiet i mężczyzn w strukturze średnich przedsiębiorstw, a także opinie na temat różnych postaw wobec awansów kobiet, zawierające 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. Wydawanie wytycznych i poradników dotyczących awansów zawodowych kobiet oraz organizowanie różnych programów szkoleniowych i mentoringu dla kobiet okazywały się skutecznymi formami prowadzącymi 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, poczynając 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.

Rozwiązany 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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

Zadanie 2: Program szkoleń dla kobiet w zakresie przygotowania do egzaminu na członków organów nadzorczych.

Rozwiązany 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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

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

Rozwiązany 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, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

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

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 współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wzrósł o 1,5 punktu procentowego, wskaźnik zatrudnienia – o 2,5 punktu procentowego, a stopa bezrobocia spadła o 4,1 punktu procentowego.

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 – będących zarówno klientami urzędów, jak i kandydatami do pracy. Procedury i rozwiązania, które funkcjonują w zakresie zatrudniania pracowników, są często skomplikowane i przestarzałe w porównaniu ze standardami obowiązującymi 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 zatrudnienia⁷². Zarządzeniem Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca

⁷¹ Dane przedstawiono na podstawie badań GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski” za IV kwartał 2015 r. oraz za IV kwartał 2018 r.

⁷² Zagadnienia te są poruszone w licznych dokumentach, m.in.: A. Gawska, „Raport zbiorczy z monitoringu działań jednostek administracji centralnej na rzecz wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych”, Polski Związek Głuchych 2019 r.; „Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne. Informacja o wynikach kontroli”, NIK 2019 r.

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. przez 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., w tym 374 tys. pracowników najemnych. Liczba pracodawców z niepełnosprawnościami i osób pracujących na własny rachunek wynosiła 55 tys.

Według danych statystycznych dotyczących bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2019 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami wynosiła ponad 57 tys. W porównaniu z tym samym okresem 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 z dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, w tym: ok. 1 tys. pracodawców chronionego rynku pracy (2,65% ogółu pracodawców) oraz 31 tys. pracodawców 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 6927 osób. W zakładach aktywności zawodowej były zatrudnione 5253 osoby z niepełnosprawnościami. Ponadto w kwestii dofinansowań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej jako: „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 czterech 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 bariery na dotychczasowym stanowisku pracy. Instrument będzie polegał na wsparciu w utrzymaniu osoby z niepełnosprawnościami na dotychczasowym

stanowisku pracy oraz, w razie 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 oraz przeszkolenie pracowników urzędów ze stosowania tych procedur.

Rozwiązany problem: niski wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w administracji publicznej, wynikający m.in. z niewystarczającej dostępności procedury naboru.

Instytucje odpowiedzialne: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 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.

Rozwiązany problem: odbiegająca od aktualnych standardów baza ogłoszeń o naborach do służby cywilnej, niesprzyjająca aplikowaniu online, oraz otoczenie prawne niesprzyjające promowaniu e-rekrutacji oraz efektywnemu i przyjaznemu kandydatom prowadzeniu naboru do służby cywilnej.

Instytucje odpowiedzialne: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 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.

Rozwiązany problem: zapobieganie dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy dzięki wprowadzeniu instrumentów 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.

Rozwiązany problem: niska aktywność na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami.

Instytucje odpowiedzialne: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych.

Instytucje współpracujące: Centralny Instytut Ochrony Pracy, 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.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany problem: brak kompleksowego systemu wsparcia dla osób z doświadczeniem migranckim, który przekazywałby informacje dotyczące rynku pracy i 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.

D. 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 we wskazanych obszarach. Mimo że liczba tych skarg jest niewielką częścią ogólnej liczby, dowodzi, że nadal w środowisku pracy dochodzi do zjawisk, których można by uniknąć dzięki 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 2020⁷³ wskazują, że trzy czwarte uczestników uważa prezesów firm

⁷³ <https://www.edelman.com/trustbarometer>, dostęp 16 października 2020 r.

za odpowiedzialnych za inicjowanie zmian w miejscu pracy, a więc, że nie powinni oni czekać, aż narzuci je państwo. Tymczasem z raportu będącego wynikiem badania Barometr Różnorodności⁷⁴ 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 ma jakąkolwiek strategię zarządzania różnorodnością, 31% – monitoruje wynagrodzenia, uwzględniając różne cechy demograficzno-społeczne, a 23% – realizuje różnego typu programy na rzecz grup mniej uprzywilejowanych, takich jak osoby 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 zdefiniowane następująco:

- 1) innowacyjność działań i kreatywność zespołów pracowniczych;
- 2) większa lojalność i przywiązanie pracowników;
- 3) wyższa rentowność firmy i przewaga konkurencyjna względem innych firm;
- 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 m.in. pod względem płci, wieku, narodowości czy cech charakteru bezpośrednio wpływa na wyniki finansowe firmy⁷⁶. W związku ze zmianami demograficznymi już za kilka lat zarządzanie różnorodnością będzie wyzwaniem, z którym zmierzyć będzie musiała się większość pracodawców w Polsce i Europie. Zmiany te będą wymagać 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 do spraw 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.

⁷⁴ <https://hrstandard.pl/2013/12/04/zarzadzanie-roznorodnoscia-coraz-bardziej-popularne-raport-z-i-edycji-barometru-roznorodnoscii/>, dostęp 19 listopada 2020 r.

⁷⁵ <http://konfederacjalewiatan.pl/uslugi/projekty-kampanie-patronaty/diversity-index>, dostęp 12 stycznia 2021 r.

⁷⁶ „Diversity Matters”, McKinsey&Company, 2015, diversity matters.ashx (mckinsey.com), dostęp 15 listopada 2020 r.

Zadanie 2: Organizacja staży dla osób z niepełnosprawnościami.

Rozwiązany 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: Intermentoring⁷⁷ – wymiana wiedzy między pokoleniami.

Rozwiązany problem: przeciwdziałanie obniżeniu rangi i wykluczeniu zawodowemu wieloletnich pracowników z długim stażem zawodowym w różnym wieku i z różnymi umiejętnościami, wiedzą i doświadczeniem. Uzupełnienie ich umiejętności i kompetencji w zakresie sposobów wymiany wiedzy, likwidacji barier i uprzedzeń w komunikacji międzypokoleniowej dzięki szkoleniu mniej doświadczonych kolegów i dzieleniu 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 na temat 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.

Rozwiązany 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: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 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.

Rozwiązany problem: luka płacowa.

Instytucje odpowiedzialne: wszystkie ministerstwa.

Instytucje współpracujące: –

Planowany czas realizacji: 2022.

Źródła finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

⁷⁷ Intermentoring – narzędzie zapewniające i wzmacniające wymianę doświadczeń i rozwój umiejętności pracowników w różnym wieku. Pozwala na zapewnienie pracownikom wzajemnego merytorycznego i organizacyjnego wsparcia w miejscu pracy.

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

Rozwiązany 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.

Rozwiązany problem: brak wiedzy pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością.

Instytucje odpowiedzialne: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do spraw 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.

Rozwiązany 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.

E. Promowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych

Uwzględnianie w zamówieniach publicznych skutków społecznych może być jednym z instrumentów, które dzięki bezpośredniemu włączaniu osób w trudnej sytuacji na realizację zamówienia publicznego przyczyniają się do społeczno-zawodowej aktywizacji tych osób oraz do wyrównywania ich szans na rynku pracy. Realizacja celów polityki społecznej przez 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 uwzględnianiem aspektów społecznych w postępowaniach 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 oraz ich prawidłowej implementacji, co w efekcie przełoży się zarówno na skuteczną realizację zamówienia publicznego, jak i na realizację celów polityki społecznej, tj. zwiększenie 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 ma na celu zwiększenie 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.

III. Priorytet: edukacja

Oświata w Rzeczypospolitej Polskiej kieruje się zasadami zawartymi w Konstytucji RP, a także wskazaniem 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 z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082, z późn. zm.) stanowi m.in., że za podstawę nauczania i wychowania w Rzeczypospolitej Polskiej – przy respektowaniu chrześcijańskiego systemu 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 powinna zapewnić wszystkim uczniom, niezależnie od płci, warunki niezbędne do rozwoju oraz przygotować 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 są odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi, czego skutkiem są niższe zarobki, mniejsze szanse na awans, a 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 powoduje drastyczne obniżenie przyszłej emerytury) w przypadku konieczności opieki nad starymi rodzicami – własnymi lub małżonką.

Przykładem dobrej praktyki w reorientacji planów kształcenia dziewcząt na kierunkach dotąd kojarzonych z chłopcami jest – znów zapoczątkowana w Łodzi – akcja „Dziewczyny na politechniki!”. Jej rezultatem jest nie tylko zauważalny wzrost liczby kobiet studiujących dyscypliny ścisłe, lecz także zmiana społecznych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobięcych” 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”⁷⁸. 57% ogólnej liczby studentów w Polsce to kobiety. Na publicznych uczelniach technicznych kształcą się 36% studentek, a kierunki informatyczne wybiera 15% 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% i częściej decydują się one na studia w obszarach nietechnologicznych. Trzy najpopularniejsze wśród kobiet kierunki to kosmetologia (99% kobiet), pedagogika (95%) i architektura wnętrz (94%).

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%

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

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%). Na niepublicznych uczelniach największy odsetek kobiet (46%) 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%.

⁷⁸ Zob. „Kobiety na politechnikach” – raport opracowany przez A. Knapieńską z wykorzystaniem systemu rozwijanego w Laboratorium Baz Danych i Analityki Biznesowej Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego, <https://polishscience.pl/pl/raport-kobiety-na-politechnikach-2020/>, dostęp 8 listopada 2021 r.

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

Pod koniec 2019 r. 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 kobiet studiujących na uczelniach badawczych wyniosła około 136 tys., podczas gdy mężczyzn było 105 tys. Podobnie jak wśród ogółu studentów uczelni w Polsce – kobiety stanowiły w nich zatem 57%. Gdy weźmiemy pod uwagę wyłącznie kierunki nowo technologiczne, odsetek kobiet spada do poziomu 19% (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 a 2019 r. nastąpił wzrost odpowiednio z 20 do 32% oraz z 16 do 30%.

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 juvenilizacji ubóstwa, czyli to, że dotyka ono dzieci. Następne z kolei niepokojące oblicze ubóstwa to jego feminizacja, czyli częstsze występowanie biedy wśród kobiet niż wśród 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 kobiety. Przykładem może być ubóstwo matek samodzielnie wychowujących dzieci czy ubóstwo menstruacyjne, skutkujące niedostępnością środków higienicznych dla części kobiet i dziewcząt. 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 m.in. z powodu ich dyskryminacji na rynku pracy: mniej zarabiają, pracują w sfeminizowanych, nisko płatnych branżach i bardziej niż mężczyźni są narażone 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 powodu trudniej im awansować. Kobiety, które są już matkami, pracodawcy zatrudniają i awansują równie niechętnie, a kobiety, które mają już dorosłe dzieci, padają ofiarami ageizmu, czyli dyskryminacji ze względu na wiek.

Bezrobocie kobiet powyżej 50. roku życia, nawet jeśli wydaje się, że ilościowo nie odbiega od skali bezrobocia mężczyzn, często staje się bezrobociem dożywotnim, bo kobietom w tym wieku trudno jest zdobyć jakiegokolwiek zatrudnienie. Emerytury kobiet są znacznie niższe od emerytur mężczyzn, reforma emerytalna z 1999 r. 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 jednoosobowe gospodarstwa domowe. W przypadku osób starszych to częściej gospodarstwa domowe prowadzone przez samotne kobiety, bo mężczyźni umierają wcześniej.

Choć wdowy mogą ubiegać o wypłatę świadczenia emerytalnego zmarłego współmałżonka, to dotyczy to najczęściej 85% wysokości tego świadczenia. Mimo niższych emerytur to kobiety często wspierają finansowo młodsze pokolenie: dość popularne jest branie kredytów czy kupowanie na raty na rzecz wnuczków niemających 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 szczególnie narażonych na biedę są te prowadzone tylko przez jednego rodzica. Ryzyko popadnięcia w biedę rodzica wychowującego samodzielnie jedno dziecko jest porównywalne do tego w rodzinie, w której są oboje rodzice z trojgiem dzieci. Ogromną większość rodziców samodzielnie wychowujących dzieci stanowią matki – w 2014 r. było ich 1,1 miliona, jedenaście razy więcej niż ojców samodzielnie wychowujących dzieci. 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 na niezaspokajaniu podstawowych potrzeb rodziny, ograniczaniu środków, dostępu do jedzenia oraz przejmowaniu zarobków kobiet. Gdy jedyną formą uwolnienia się od przemocy jest opuszczenie współdzielonego ze sprawcą domu lub mieszkania, kobiety ryzykują

jego utratę – trafiają, często z dziećmi, do schroniska, w rezultacie czego stają się bezdomne.

Kryzysy biją zawsze w pierwszej kolejności w słabszych. Tak jak na początku transformacji to kobiety były narażone bardziej na zwolnienia, obecna pandemia COVID-19 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, stanowiące narzędzia równościowej polityki społecznej, eliminujące te czynniki lub zmniejszające ich rolę. 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 na podstawie ich wyników. Potrzebne są zarówno polityki przeciwdziałające reprodukcji biedy i pojawianiu się jej nowych obszarów, uwzględniające specyfikę poszczególnych grup, w tym kobiet, jak i systematyczna konsekwentna polityka równości płci, która wyeliminuje lub zminimalizuje przyczyny występowania biedy wśród kobiet i dziewcząt oraz zjawisko feminizacji biedy.

A. 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 (dalej jako: „SIO”). Stąd docelowym odbiorcą form doskonalenia będą przedstawiciele poradni psychologiczno-pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli, kuratoriów oświaty, jednostek samorządu terytorialnego (w tym psychologów, pedagogów, logopedów, doradców zawodowi, doradców metodyczni i inni). Badania prowadzone przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (dalej jako: „ORE”)⁷⁹ wskazują na zapotrzebowanie kadr systemu edukacji na doskonalenie specjalistów i nauczycieli w celu zapewnienia włączającego systemu edukacji. W związku z tym jest niezbędne wdrożenie rozwiązań umożliwiających stałe i bezpłatne podnoszenie kompetencji grup odbiorców.

⁷⁹ Zob. „Raport o stanie zasobów publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w kraju”, ORE 2016, 2019, 2020.

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 szkół zarówno z najmniejszych miejscowości, jak i z głównych ośrodków miejskich. Brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach uniemożliwia przeprowadzenie transformacji systemu edukacji w kierunku modelu opartego na nauczaniu 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 w 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 nowoczesnej 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 wariacie umiarkowanym deficyt specjalistów w Europie jest szacowany na 919 tys. zł, natomiast w wariacie dużym szacuje się go aż na 1 348 000 tys. zł. Według tych danych w 2018 r. w 28 krajach Unii Europejskiej około 20% badanych firm miało etatowych specjalistów IT, 9% badanych firm 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” 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)⁸⁰ 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 cechują 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 z 61% i 57% 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, umiejętności informacyjne posiada 71% osób 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 inżynierskich stanowią mężczyźni. Kobiety stanowią 23% absolwentów studiów ICT, 14% specjalistów ICT oraz 18% naukowców i inżynierów w wysoko technologicznych sektorach. Należy jednak zaznaczyć, że udział kobiet kończących studia w sektorze ICT w Polsce jest zbliżony do średniej dla wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej.

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 przez zaangażowanie zarówno na rynku

⁸⁰ „Gender Index Equality 2020 Poland”, EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-poland>, dostęp 12 stycznia 2021 r.

pracy, jak i w prace domowe na rzecz rodziny i dzieci⁸¹. To, jaki wybór podejmuje kobieta – czy praca i rodzina, czy tylko praca lub tylko rodzina, nie powinno podlegać żadnemu osądowi społecznemu. Zalecane jest opracowanie materiałów dydaktycznych i publikacji w zakresie wkładu kobiet w rozwój gospodarczy, społeczny i demograficzny, a także upowszechnianie wiedzy dzięki organizowaniu różnych form doskonalenia: konferencji, seminariów, szkoleń, debat, prezentowaniu spotów reklamowych i filmów wraz z udostępnianiem bezpłatnych materiałów, publikacji i pakietów edukacyjnych.

Działania nakierowane na chłopców oraz młodych mężczyzn

Należy zauważyć, że zagadnienia związane z mężczyznami, w tym w szczególności dotyczące problemów edukacyjnych chłopców, były w tradycyjnym dyskursie równościowym raczej marginalizowane. Wynikało to najprawdopodobniej z założenia, że skoro kobiety były historycznie płcią słabszą w społeczeństwie, to działania antydyskryminacyjne powinny skupiać się głównie na nich. Obecnie mocno zarysowuje się potrzeba spojrzenia również na sytuację mężczyzn, którzy także bywają ofiarami nierównego traktowania (co nie spotykało się dotąd z większym zainteresowaniem polityk równościowych). W związku z tym Krajowy Program przewiduje działania nakierowane na zbadanie zjawiska różnic w podejmowaniu decyzji i wysiłków edukacyjnych w zależności od płci, co pozwoli wyciągnąć wnioski na temat przyczyn tego zjawiska oraz opracować ewentualne działania na rzecz zwiększania równości szans. W związku z tym przewiduje się także wdrożenie – tak jak w stosunku do kobiet – programu dotyczącego wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej chłopców i młodych mężczyzn w zakresie, w jakim radzą sobie oni gorzej od kobiet czy dziewczynek.

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

Rozwiązywany problem: niewystarczający 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 postdiagnostycznych.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

⁸¹ Przedstawianie różnych modeli ścieżek życiowych kobiet, np. modelu dwutorowego (łączenie pracy zawodowej i obowiązków domowych), modelu sekwencyjnego (praca zawodowa, praca w domu, praca zawodowa), modeli jednotorowych (praca zawodowa, praca na rzecz rodziny i/lub dzieci). Model sekwencyjny szeroko przedstawiony w: M. Pawlus „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.

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.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany problem: niewystarczający dostęp 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.

Rozwiązany problem: niewystarczający poziom upowszechniania przez szkoły treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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 5: Opracowanie pakietów edukacyjnych i dydaktycznych, różnych form doskonalenia: konferencji, szkoleń, seminariów, narzędzi diagnostycznych programów multimedialnych na temat wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej mężczyzn oraz chłopców.

Rozwiązany problem: niewystarczający poziom upowszechniania przez szkoły treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej mężczyzn oraz chłopców – w dziedzinach, w których radzą sobie znacząco gorzej niż kobiety.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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 6: Monitorowanie wyników w edukacji dzieci i młodzieży obojga płci, ze szczególnym uwzględnieniem takich danych, jak wyniki z kluczowych egzaminów (egzamin klas ósmych, matura) i odsetek osób kontynuujących naukę po osiągnięciu dorosłości.

Rozwiązany problem: domniemanie istnienia różnic w podejmowaniu decyzji i wysiłków edukacyjnych w zależności od płci, potwierdzenie lub obalenie tego domniemania, analiza zjawiska.

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.

B. [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 szkolnictwa wyższego 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 wyższymi autonomię, w tym szeroką autonomię programową. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, 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 szkolnictwa wyższego i nauki nie posiada ustawowych kompetencji do ingerowania w programy studiów realizowane na uczelniach ani nie może władczo oddziaływać na uczelnie 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. z 2021 r. poz. 890) wydanym w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej.

Kształcenie realizowane zgodnie z wyżej wskazanym 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 do komunikacji w grupie przedszkolnej, klasie szkolnej oraz poza nimi (ogólne efekty uczenia się w zakresie kompetencji społecznych),
- 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 (ogólny efekt uczenia się w zakresie umiejętności),
- 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 (ogólny efekt uczenia się w zakresie umiejętności),
- 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 (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 oraz rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. 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 tymi 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 nich 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 gotowy 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 następujące zagadnienia: teoria postrzegania społecznego i komunikacji (zachowania społeczne i ich uwarunkowania), sytuacja interpersonalna, empatia, 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, nieśmiałość i nadpobudliwość, szczególne uzdolnienia, zaburzenia funkcjonowania w okresie dorastania, obniżenie nastroju, depresja, krystalizowanie się tożsamości, dorosłości, identyfikacji z nowymi rolami społecznymi, a także kształtowanie się stylu życia, porozumiewanie się emocjonalne w klasie, porozumiewanie się w sytuacjach konfliktowych.

Placówki doskonalenia nauczycieli⁸² mają obowiązek organizowania i prowadzenia doskonalenia zawodowego nauczycieli m.in. w zakresie stawianych szkołom i placówkom wymagań, których wypełnienie jest badane przez organy nadzoru pedagogicznego w procesie ewaluacji zewnętrznej.

Jednym z wymagań⁸³ 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.

⁸² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. poz. 1045, z późn. zm.).

⁸³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. z 2020 r. poz. 2198).

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”, upowszechnia dobre praktyki m.in. przez udostępnianie na swojej stronie internetowej Banku Dobrych Praktyk⁸⁴. ORE promuje bazę rekomendowanych programów (np. „Szkoła dla Rodziców i Wychowawców” zwiększa kompetencje wychowawcze rodziców i nauczycieli oraz uczy, jak przeciwdziałać m.in. agresji i przemocy rówieśniczej i międzyrodzinnemu). 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 Narodowej⁸⁵.

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

Ze względu na fakt, że niektórzy pracownicy samorządowi oraz nauczyciele mogą posiadać obecnie niewystarczające kompetencje w zakresie zapobiegania postawom

⁸⁴ <https://www.ore.edu.pl/2018/08/bank-dobrych-praktyk-wwip/>, dostęp 16 października 2020 r.

⁸⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz. U. poz. 199, z późn. zm.) oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania bibliotek pedagogicznych (Dz. U. poz. 369).

nietolerancji i przestępstwom z nienawiści, wskazane jest opracowanie materiałów dydaktycznych i publikacji na ten temat oraz upowszechnianie wiedzy przez organizowanie różnych form doskonalenia wraz z udostępnianiem bezpłatnych materiałów, publikacji i 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, na podstawie zdiagnozowanych problemów uczniów i zagrożeń występujących 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 przepis 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 Ministerstwa Edukacji i Nauki z organizacjami trzeciego sektora odbywała się zgodnie z „Programem 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”. Będzie ona kontynuowana na podstawie nowego „Programu 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 tego programu organizacje pozarządowe mogą otrzymywać wsparcie ministra przez 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 osiem zadań wskazanych w planie zlecenia 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 udostępnianiem bezpłatnych materiałów, publikacji i pakietów edukacyjnych.

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

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

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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 wśród osób młodych.

Rozwiązywany problem: potrzeba wsparcia szkół oraz samorządów w upowszechnianiu treści dotyczących poszanowania godności wszystkich osób oraz zapobiegania postawom nietolerancji i przestępstwom z nienawiści, szczególnie wśród osób młodych, przygotowanie nauczycieli do realizacji treści dotyczących zadania.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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: potrzeba wsparcia szkół i samorządów w upowszechnianiu treści dotyczących kształtowania poszanowania różnorodności i rozwijania pozytywnych relacji w środowisku rówieśniczym, szkolnym i lokalnym.

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 4: Promocja wśród mężczyzn kierunków studiów oraz zawodów uznawanych za sfeminizowane.

Rozwiązywany problem: rozwój bardziej inkluzyjnej edukacji, w której uczniowie będą wybierać dalszy kierunek kształcenia na podstawie własnych chęci i predyspozycji, a nie na podstawie stereotypu.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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 5: Promocja wśród kobiet kierunków studiów oraz zawodów uznawanych za zmaskulinizowane.

Rozwiązywany problem: rozwój bardziej inkluzyjnej edukacji, w której uczniowie będą wybierać dalszy kierunek kształcenia na podstawie własnych chęci i predyspozycji, a nie na podstawie stereotypu.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

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.

C. Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz wsparcie i przygotowanie 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 w środowisku uczniów o charakterze różnorodnym, w tym z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji przez 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.

Rozwiązany problem: niewystarczające przygotowanie szkół i nauczycieli oraz specjalistów do 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.

Zadanie 2: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji przez 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.

Rozwiązany problem: wymagający udoskonalenia 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 przez upowszechnianie narzędzi diagnostycznych i edukacyjnych wspierających rozpoznawanie tych potrzeb, opracowywanie wytycznych z zakresu dostosowywania materiałów edukacyjnych, w tym elektronicznych, do rodzaju niepełnosprawności uczniów oraz przekazywanie informacji na temat zasady uniwersalnego projektowania w edukacji.

Rozwiązany problem: niewystarczające przystosowanie szkół i wymagające udoskonalenia przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi.

Instytucje odpowiedzialne: Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Instytucje współpracujące: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

IV. Priorytet: zdrowie

W preambule Konstytucji WHO⁸⁶ „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 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.). 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 lit. c ustawy równościowej, które stosuje się w zakresie dostępu i warunków korzystania z opieki zdrowotnej. Przepis art. 7 ustawy równościowej wprowadza trzy przesłanki, z których powodu zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych w zakresie opieki zdrowotnej, są to: rasa, pochodzenie etniczne lub narodowość. Zakaz nierównego traktowania w dostępie i korzystaniu z opieki zdrowotnej oznacza, że ani przepisy prawa, ani praktyka ich stosowania nie mogą wprowadzać dla jednostek żadnych nieuzasadnionych ograniczeń w dostępie do ochrony zdrowia, opartych na niedozwolonych kryteriach.

A. Poprawa dostępu do usług zdrowotnych osób zagrożonych wykluczeniem

Nieustającym wyzwaniem są dalsze usprawnianie i koordynacja licznych działań instytucji publicznych, organizacji pozarządowych podejmowanych na rzecz zdrowia oraz angażowanie sektora prywatnego. Biorąc pod uwagę dane wieloletnie, umiarkowanie 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.

⁸⁶ Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, Porozumienie zawarte przez Rządy reprezentowane na Międzynarodowej Konferencji Zdrowia i Protokół dotyczący Międzynarodowego Urzędu Higieny Publicznej, podpisane w Nowym Jorku dnia 22 lipca 1946 r. (Dz. U. z 1948 r. poz. 477).

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, realizowanych w długiej perspektywie czasowej, jest gwarantem zmian. W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat ogólny stan zdrowia ludności Europy się poprawił, ale proces ten nie przebiegał równomiernie i nie objął wszystkich mieszkańców naszego kontynentu. Nadal utrzymują się nierówności zarówno między 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 z wykształceniem wyższym mogą oczekiwać, że będą żyły znacznie dłużej niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym – mężczyźni o około 5 lat (dożyją średnio do 70. roku życia, przy średniej 75 lat dla mężczyzn), a kobiety o około 2 lata (dożyją do 80. roku życia, przy średniej 82 lat dla kobiet)⁸⁷.

W dniu 3 grudnia 2015 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 września 2015 r. o zdrowiu publicznym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1956, z późn. zm.), 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 został określony 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. poz. 2216). Zgodnie z art. 9 ustawy o zdrowiu publicznym ustanowiono, w 2016 r. po raz pierwszy, Narodowy Program Zdrowia na lata 2016–2020 (dalej jako: „NPZ”)⁸⁸, 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 o zdrowiu publicznym NPZ sporządzony może być na okres nie krótszy niż 5 lat. Dodatkowo, zgodnie z art. 10 ww. 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,

⁸⁷ „Life expectancy by age, sex and educational attainment level”, Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_mlexpededu&lang=en, dostęp 15 października 2020 r.

⁸⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 2016 r. w sprawie Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 (Dz. U. poz. 1492).

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.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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 dzięki stosowaniu rozwiązań telemedycyny i e-zdrowia”

Istnieją w Polsce grupy społeczne, które ze względu na sytuację społeczno-ekonomiczną wymagają pilnego wsparcia. Osoby te zamieszkują obszary nieurbanizowane, znajdujące się w znacznym oddaleniu (kilkadziesiąt kilometrów) od ośrodków zdrowia, i często charakteryzują się tym, że mają niskie dochody. 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 dzięki realizacji działań związanych z telemedycyną i polityką e-zdrowia, ze zdrowym stylem życia dzieci i młodzieży oraz 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 dzięki stosowaniu rozwiązań telemedycyny i e-zdrowia”.

Rozwiązywany problem: utrudniony dostęp do placówek ochrony zdrowia dla osób zamieszkujących obszary nieurbanizowane oraz osób, których mobilność jest ograniczona 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.

B. Podniesienie kompetencji pracowników służby zdrowia w zakresie 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 głównym celem jest opracowanie i wdrożenie standardu Dostępność Plus dla szpitali i placówek podstawowej opieki zdrowotnej (POZ) w okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 30 listopada 2023 r., co przyczyni się do poprawy dostępności placówek medycznych dla wyżej wskazanej grupy osób oraz do 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 przez realizację działań pro jakościowych w podmiotach leczniczych, mających na celu poprawę ich funkcjonowania w obszarze związanym z potrzebami osób z niepełnosprawnościami”. Projekt obejmie wsparciem 67 szpitali oraz 250 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 czterech komponentów: architektonicznego, cyfrowego, komunikacyjnego i organizacyjnego. Wnioskodawcy uzyskają wsparcie doradcy (wyłonionego 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 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 Narodowy Fundusz Zdrowia, które spowodują położenie większego nacisku na aspekty dostępności w przedmiotowym procesie. W ramach projektu zostaną przeprowadzone również działania szkoleniowe w zakresie kompetencji miękkich dla kadry medycznej i niemedycznej (np. pracownicy rejestracji), służące wsparciu kompetencji pracowników 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 przez poprawę dostępności placówek medycznych dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz do realizacji celu szczegółowego PO WER przez:

- 1) opracowanie rozwiązań systemowych (opracowanie i wdrożenie standardu Dostępność Plus dla POZ i szpitali, wydanie rekomendacji w zakresie zmiany kryteriów kontraktowania świadczeń przez Narodowy Fundusz Zdrowia) związanych ze wsparciem pacjentów z niepełnosprawnościami w ramach systemu ochrony zdrowia;
- 2) podniesienie jakości usług zdrowotnych przez wdrożenie standardu obsługi pacjentów z niepełnosprawnościami;
- 3) zniwelowanie barier architektonicznych utrudniających pacjentom z niepełnosprawnościami dostęp do placówek medycznych;
- 4) podniesienie dojrzałości cyfrowej placówek medycznych w zakresie 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.

C. 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 otępienia 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 wobec demencji. 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 obejmował 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,
- ograniczenie ryzyka zdrowotnego wynikającego z zagrożeń w środowisku zewnętrznym i w pomieszczeniach oraz związanych z zakażeniami biologicznymi,
- 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 tym okresie rozpoczęła się realizacja licznych projektów edukacyjnych, profilaktycznych, badawczych i wspierających o zasięgu ogólnopolskim (takich jak Narodowe Centrum Edukacji Żywnościowej, linia wsparcia dla osób w kryzysie psychicznym, Serwis Zdrowie). Realizowanych było 71 tys. 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 nie tylko stanu zdrowia

osób zgłaszających się na leczenie, lecz także nieświadomych lub niezrealizowanych potrzeb zdrowotnych.

Analiza danych epidemiologicznych wskazuje, że największymi wyzwaniami w zakresie 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.

Działania realizowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 są kontynuowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025, przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 30 marca 2021 r. (Dz. U. poz. 642). Dokonano rewizji dotychczasowych zadań, ponadto bazując na doświadczeniach z realizacji NPZ, zaproponowano nowe zadania odpowiadające zdiagnozowanym potrzebom i przypisane do jednego z 5 celów operacyjnych:

- profilaktyka nadwagi i otyłości,
- profilaktyka uzależnień,
- promocja zdrowia psychicznego,
- zdrowie środowiskowe i choroby zakaźne,
- wyzwania demograficzne (cel łączący co do zasady dotychczasowy 5 i 6 cel operacyjny NPZ na lata 2016–2020).

Celem strategicznym Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025 jest zwiększenie liczby lat przeżytych w zdrowiu oraz zmniejszenie nierówności w zdrowiu.

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, przez:

- 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.

Rozwiązany 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 problemów rodzin takich osób. 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 na inne aspekty ich życia (rodzinnego, zawodowego, społecznego itp.). System ochrony zdrowia w obecnym kształcie nie obejmuje przeznaczonych dla tej grupy 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 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, których doświadczają chorzy i ich opiekunowie);
- 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;
- 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, samorządy województw.

Planowany czas realizacji: 2022–2025.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków, w tym NPZ, środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych, w tym pochodzące z funduszy europejskich 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).

Rozwiązany problem: zwiększenie świadomości zdrowotnej mieszkańców województwa na temat wybranych zagadnień zdrowotnych.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie urzędy wojewódzkie.

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

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

V. 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 na szczeblu zarówno centralnym, jak i samorządowym. Dodatkowo warto wspomnieć o art. 6 ust. 1 Konstytucji: „Rzeczpospolita Polska stwarza warunki upowszechniania i równego dostępu do dóbr kultury, będącej źródłem tożsamości narodu polskiego, jego trwania i rozwoju”. Artykuł ten podkreśla, jak istotna 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: dostęp do „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”⁸⁹. Zakaz dyskryminacji jest zawarty w art. 6 ustawy równościowej: „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 korzystające z wózków dziecięcych, osoby mające trudności w komunikowaniu się z otoczeniem (także w rozumieniu 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. Osoby te mają prawo do korzystania z tych samych usług i produktów, lecz 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 – postępujący najszybciej spośród 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

⁸⁹ Zob. art. 4 ustawy równościowej.

dzisiaj, 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 jest zauważalny wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami wynikającymi m.in. z osłabienia wzroku, słuchu i 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 przyjeżdżających do Polski, co stanowi znaczne obciążenie dla administracji państwowej prowadzącej sprawę 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, w spokojniejszych relacjach urzędnika z klientem, a co za tym idzie – w zbudowaniu pozytywnego obrazu polskiego urzędu przyjaznego dla swoich interesantów. Może to zostać osiągnięte przez stworzenie przyjaznych i ergonomicznych warunków świadczenia usług na rzecz cudzoziemców, a także przez ułatwienie i unowocześnienie dostępu do usług świadczonych przez urzędy obywatelom państw trzecich.

Wzmocnienie potencjału osób pracujących z cudzoziemcami w bezpośredni sposób wpłynie na jakość i sprawność realizacji wniosków cudzoziemców przez 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.

A. 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 poziomu dostępności zależy stopień rozwoju tak bardzo dzisiaj potrzebnych więzi

społecznych – budowanych również na drodze międzypokoleniowej integracji. Ponadto dostępność wpływa na wiele obszarów życia wszystkich obywateli, przez co determinuje ich indywidualną sytuację społeczną i ekonomiczną. Do bieżących wyzwań w obszarze dostępności należą m.in.: opracowanie spójnych standardów dostępności, podniesienie świadomości 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, z późn. zm.)⁹⁰, ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. 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, z późn. zm.). 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, a także mają ograniczony dostęp do tłumacza języka migowego, 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 2018–2025⁹¹. Jego celem jest poprawa dostępności przestrzeni publicznej, w tym architektury, transportu, produktów i usług na szeroką skalę. Ma on służyć 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 ośmiu 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

⁹⁰ Zgodnie z ustawą osoba ze szczególnymi potrzebami 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.

⁹¹ Uchwała nr 102/2018 Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2018 r. w sprawie ustanowienia Rządowego Programu Dostępność Plus.

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 przepisami ustawy uruchomiono Fundusz Dostępności, dzięki któremu są finansowane 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 dotyczących dostępności architektonicznej, wynikających z ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. 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 będzie 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 między 18. a 65. rokiem życia. Osoby w wieku poprodukcyjnym powyżej 65. roku życia stanowiły aż 28,4% beneficjentów. Często były to osoby ze znaczną niepełnosprawnością ruchową, które miały 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 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 1522 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 porad, a w pierwszej połowie 2018 r. – 199 325 porad. Spadek porad udzielonych w powyższym okresie sprawozdawczym wynika najprawdopodobniej z obowiązującego w Polsce stanu epidemii. Może o tym przesądzać znacznie niższa liczba porad udzielonych w drugim kwartale bieżącego roku w porównaniu z drugim kwartałem 2019 r. i 2018 r. Od połowy marca 2020 r. na terenie kraju obowiązywał bowiem stan zagrożenia epidemicznego, a następnie, trwający do tej pory, stan epidemii, więc 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 skutkowało 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 WCAG⁹², tak by były zrozumiałe i czytelne dla wszystkich obywateli. Od 23 września 2020 r. treści publikowane w BIP urzędów centralnych będą musiały być zgodne z WCAG. Poza tymi wytycznymi stosowane są zasady dostępności przez 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 słabowidzących. 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”.

Rozwiązany problem: dostosowanie funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości do potrzeb osób z niepełnosprawnościami przez podniesienie kompetencji kadr sektora sprawiedliwości w zakresie praw osób z niepełnosprawnościami i kontaktów z tymi osobami oraz wdrażanie usprawnień z zakresu dostępności przez dostosowanie budynków, w których funkcjonują sądy powszechne, dzięki inwestycjom infrastrukturalnych oraz doposażeniu w postaci zakupu urządzeń (np. podjazdy, pętle indukcyjne, oznakowania), przyczyniającym 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.

Rozwiązany 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: –

⁹² Standardy zostały określone przez ustawę z dnia 4 kwietnia 2019 r. 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.

Planowany czas realizacji: 2022–2025.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

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

Rozwiązany problem: wprowadzenie rozwiązań uwzględniających potrzeby osób starszych, niedowidzących, niedosłyszących i głuchych.

Instytucja odpowiedzialna: minister właściwy do spraw 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 przez wprowadzenie rozwiązań uwzględniających potrzeby tych grup.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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 których 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 rozwiązań umożliwiającego korzystanie z nieodpłatnej pomocy w trybie zdalnym jako alternatywy dla stacjonarnego świadczenia tej pomocy.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości.

Instytucje współpracujące: samorząd powiatowy, wszystkie 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.

Rozwiązany problem: brak treści dostępnych cyfrowo.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie 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.

Rozwiązany problem: niska dostępność cyfrowa stron internetowych urzędów, niewystarczające kompetencje urzędników administracji publicznej w zakresie zapewniania dostępności cyfrowej oraz informacyjno-komunikacyjnej.

Instytucja odpowiedzialna: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 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 8: Przeprowadzenie szkoleń dla koordynatorów do spraw dostępności w urzędach.

Rozwiązany 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: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 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 9: Wdrożenie usprawnień dotyczących obsługi klienta, rekrutacji oraz zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami w urzędach administracji publicznej.

Rozwiązany 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: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 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”.

Rozwiązany 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, Ministerstwo Edukacji i Nauki, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Polski Instytut Sztuki Filmowej, Biblioteka Narodowa, nadawcy, producenci, dystrybutorzy treści multimedialnych.

Planowany czas realizacji: 2022–2025.

Źródło finansowania: rządowy program Dostępność Plus.

Zadanie 11: Realizacja Programu Inwestycji Dworcowych.

Rozwiązany problem: systematyczne dostosowywanie dworców kolejowych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz osób o ograniczonej sprawności ruchowej.

Instytucja odpowiedzialna: PKP S.A.

Instytucje współpracujące: jednostki samorządu terytorialnego, zarządca infrastruktury.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: środki zewnętrzne oraz środki własne spółki.

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

Rozwiązany 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: wszystkie urzędy wojewódzkie.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: środki własne właścicieli dworców

Zadanie 13: Przeprowadzenie aktualizacji procedury asysty.

Rozwiązany problem: eliminacja luk w procesie obsługi pasażerów z niepełnosprawnościami i systematyczne zwiększanie poziomu satysfakcji pasażerów.

Instytucja odpowiedzialna: PKP S.A.

Instytucje współpracujące: kolejni 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 Sportu i Turystyki.

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 Głównej Straży Granicznej i środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych, w tym pochodzące z funduszy europejskich.

Zadanie 16: Utworzenie transgranicznej usługi „Wyślij pismo ogólne”.

Usługa umożliwi 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 do spraw 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.

Institucje współpracujące: wszystkie ministerstwa.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 18: Utworzenie państwowego zasobu kadrowego tłumaczy języka migowego.

Rozwiązany problem: mała dostępność tłumaczy języka migowego.

Institucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Institucje współpracujące: –

Planowany czas realizacji: 2022–2026 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

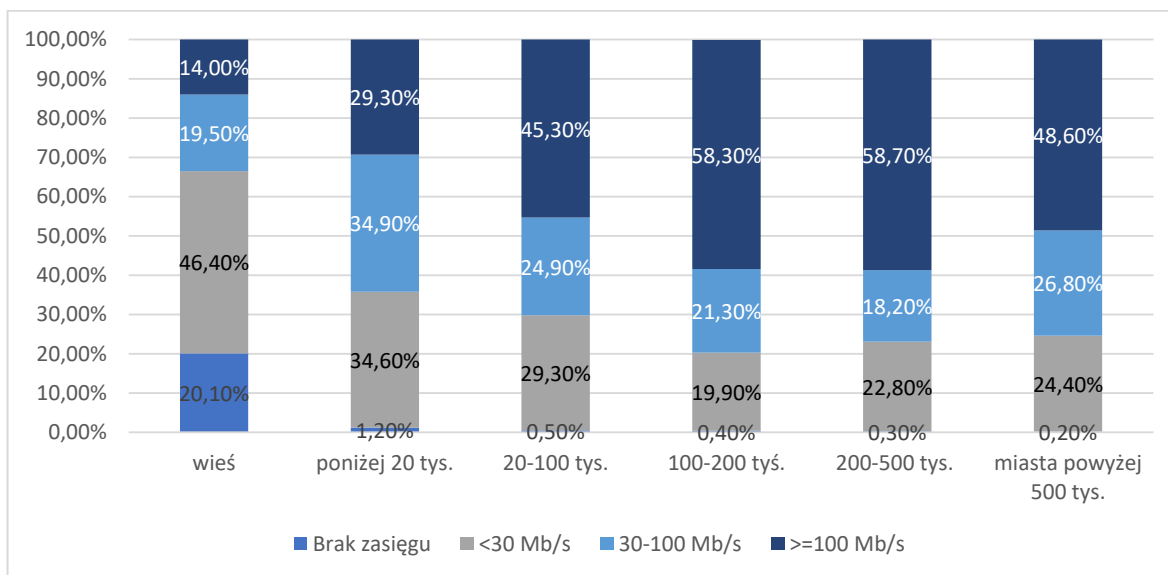
B. Wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami przez umożliwienie im wykorzystania nowych technologii przeciwdziałających e-wykluczeniu

Dostęp do usług publicznych podlega ciągłym zmianom ze względu m.in. na 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%⁹³ obywateli w wieku 16–74 lata, czyli 4,5 mln mieszkańców naszego kraju, stanowiły osoby wykluczone cyfrowo, poza zasięgiem gospodarki cyfrowej, które nie odnosiły korzyści związanych z rozwojem technologicznym. Kolejne 56% to osoby nieposiadające nawet podstawowych kompetencji cyfrowych. Podstawowe lub ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe prezentowało tylko 44% osób, co uplasowało nasz kraj na 24. pozycji w UE, 14 punktów procentowych 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 między 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):

⁹³ Por. wyniki badania „Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w gospodarstwach domowych”, GUS 2019.



Terytorialne różnice w możliwości dostępu do szybkiego Internetu stanowią obecnie jeden z najważniejszych czynników utrwalających dysproporcje społeczne między 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 różnych 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 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 szkół z głównych ośrodków miejskich. Brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach uniemożliwia przeprowadzenie transformacji systemu edukacji w kierunku modelu opartego na nauczaniu 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. W związku z tym osoby te muszą 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 oraz czytelnością dla wszystkich użytkowników, również dla osób z niepełnosprawnościami.

Jak wynika z kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli (dalej jako: „NIK”) pod koniec 2015 r., 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) oraz 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. Inne błędy to 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, a także 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, mimo że 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 do spraw 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 do spraw informatyzacji.

Instytucje współpracujące: ministerstwa, wszystkie urzędy wojewódzkie, Główny Urząd Statystyczny, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa (NASK), Instytut Badań Edukacyjnych, Centrum Promocji Informatyki, Centrum Projektów Polska Cyfrowa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 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.

C. 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 użytkowników⁹⁴. 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 aktu⁹⁵. Obowiązek uwzględnienia kwestii dostępności w ramach postępowań o udzielenie zamówienia publicznego został również sformułowany w ustawie o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami⁹⁶. Mimo obligatoryjnego charakteru przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych w

⁹⁴ Art. 29 ust. 5 ustawy – Prawo zamówień publicznych.

⁹⁵ Art. 29 ust. 6 ustawy – Prawo zamówień publicznych.

⁹⁶ Art. 4 ust. 3 ustawy o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

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.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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.

VI. 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 ustawowe zadania Pełnomocnika. 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.⁹⁷, 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 zawodowej⁹⁸.

A. Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom (inaczej niż dzięki kampaniom społecznym)

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.

⁹⁷ „Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018...”, dostęp 8 października 2021 r., s. 20 i n.

⁹⁸ Tamże.

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 dyskryminacja jest w tych obszarach zakazana przez prawo⁹⁹. 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%)¹⁰⁰.

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 wyżej wskazanych wyznań oraz ewentualnych trudności, z jakimi się spotykają. W jednym z końcowych paneli konferencji przedstawione zostaną także sposoby przeciwdziałania ewentualnemu negatywnemu wizerunkowi, uprzedzeniom czy dyskryminacji. Wydarzenie będzie miało oprawę medialną, a poprzedzone zostanie informacjami w mediach społecznościowych Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania oraz serią artykułów, zamieszczanych na stronie Pełnomocnika, na temat 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.

Rozwiązany problem: dyskryminacja w miejscu pracy.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie 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 RP¹⁰¹.

⁹⁹ <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/jaka-jest-swiadomosc-polakow-w-zakresie-rownego-traktowania-rzecznik-przedstawia-dane>, dostęp 9 października 2020 r.

¹⁰⁰ Zob. komunikat z badań CBOS Nr 106/2018, „Komu żyje się najtrudniej?”, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_106_18.PDF, dostęp 9 listopada 2020 r.

¹⁰¹ 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 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Greckokatolicki – 55 000 wyznawców (dane z 2017 r.), Liga Muzułmańska w RP – 35 000 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Zielonoświątkowy – 25 152 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Starokatolicki Mariawitów – 22 849 wyznawców (dane z 2017 r.), Kościół Polskokatolicki w RP – 18 259 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Adwentystów Dnia Siódmego w RP – 9726 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Chrześcijan Baptystów w RP – 5343 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Ewangelicko-Methodystyczny w RP – 4442 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Ewangelicko-Reformowany w RP – 3335 wyznawców (dane z 2018 r.), Związek Gmin Wyznaniowych Żydowskich w RP – 1860 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Katolicki Mariawitów w RP – 1838 wyznawców (dane z 2018 r.), Wschodni Kościół Staroobrzędowy – 1260 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół

Rozwiązany 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 etnicznych¹⁰².

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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.

Ormiański – 670 wyznawców (dane z 2017 r.), Karaimski Związek Religijny w RP – 155 wyznawców (dane z 2018 r.), Kościół Neounicki – 131 wyznawców (dane z 2018 r.) – dane np. GUS z 2019 r., „Wyznania religijne w Polsce w latach 2015–2018” – oraz Kościół Katolicki – 32,91 mln ochrzczonych (dane z 2017 r.).

¹⁰² Kwestię tę reguluje ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 823). Zgodnie z nią do mniejszości narodowych i etnicznych zalicza się następujące mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską oraz żydowską, karaimską, łemkowską, romską, tatarską.

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.

B. Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji

Przeciwdziałanie dyskryminacji i wszelkim formom nierównego traktowania wynika bezpośrednio z art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi oraz mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Ponadto nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Niemniej jednak istnieją grupy narażone na dyskryminację w stopniu szczególnym ze względu na posiadanie określonych cech, które podlegają prawnej ochronie. Ustawa równościowa zawiera zamknięty katalog przesłanek mogących stanowić podstawę dyskryminacji. Mianowicie wyszczególnione zostały: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientacja seksualna.

Adresatem polityki antydyskryminacyjnej jest m.in. ogół społeczeństwa, tym samym konieczne staje się uwzględnienie w działaniach na rzecz równego traktowania kontekstu społecznego przejawów dyskryminacji. Istotne jest również realizowanie inicjatyw mających na celu podniesienie świadomości społecznej w obszarach związanych z nierównym traktowaniem, a także rozwój współpracy między instytucjami społeczeństwa obywatelskiego i administracji publicznej w celu zwiększenia dostępu obywateli do informacji oraz poprawy rozwiązywania problemów związanych z nierównym traktowaniem.

Według badania CBOS z 2018 r. „Komu żyje się najtrudniej”¹⁰³ zdecydowana większość respondentów (73%) uważa, że obecnie w Polsce są osoby lub takie grupy społeczne, które doświadczają większych trudności niż pozostali ludzie, a także 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 i mniej akceptowany w społeczeństwie. Wśród przyczyn gorszego traktowania ankietowani najczęściej wymieniali złą sytuację materialną (37%), niepełnosprawność, chorobę (34%) oraz wiek (30%).

¹⁰³ Zob. komunikat z badań CBOS nr 106/2018, „Komu żyje się najtrudniej?”.

Z raportu Fundacji Centrum Badań Opinii Społecznej wynika, że niezmiennie od końca lat dziewięćdziesiątych zdecydowana większość Polaków określa się mianem osoby wierzącej¹⁰⁴. Z uwagi na pojawiające się przejawy agresji skierowanej w stosunku do osób religijnych jednym z działań podejmowanych w ramach budowania świadomości oraz zwalczania mowy nienawiści są kampanie informacyjne mające na celu uświadamianie społeczeństwa o istniejących mechanizmach regulujących działania spowodowane mową nienawiści.

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 i edukacyjnych dotyczących standardów dostępności programu Dostępność Plus przez media, media społecznościowe oraz w ramach współpracy z NGO. Do udziału w kampanii zostaną zaproszone samorządy polskich miast, organizacje pozarządowe, uczelnie, szkoły, przedszkola, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania.

Rozwiązany 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 kombatanów.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany problem: przemoc, szczególnie wobec kobiet, dzieci, osób z niepełnosprawnościami i starszych.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

¹⁰⁴ Por. komunikat CBOS nr 63/2020, „Religijność Polaków w ostatnich 20 latach”, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_063_20.PDF, dostęp 13 kwietnia 2022 r.

Instytucja współpracująca: –

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.

Rozwiązany 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 przez stronę internetową o problemach związanych z dyskryminacją i uprzedzeniami.

Rozwiązany 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.

Instytucje współpracujące: organizacje pozarządowe, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, media.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (działanie cykliczne).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 6: Prowadzenie działań informacyjnych, promocyjnych i edukacyjnych dotyczących postaw tolerancji względem różnorodności wyznań.

Rozwiązany problem: przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (działanie cykliczne).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

C. Przeciwdziałanie przestępstwom z nienawiści i poprawa ich efektywnego ścigania

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 którego wyniku 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 faktyczne lub domniemane: rasa, narodowość lub pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna, orientacja seksualna lub inne podobne cechy.

W ramach prac Komendy Głównej Policji (we współpracy z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji) prowadzony jest rejestr przestępstw z nienawiści, będący narzędziem do monitorowania wyżej wskazanych przestępstw i dający możliwość dokonywania analiz tego rodzaju przestępczości.

Szczegółowe dane na temat przestępstw z nienawiści zawarte są na stronie Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR): <https://hatecrime.osce.org/poland>. Należy nadmienić, że dane te są oparte m.in. na informacjach przekazanych przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

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, obawy przed wtórną wiktymizacją czy niskim odsetkiem wszczynanych postępowań karnych i wyroków skazujących za takie incydenty o charakterze przestępczym¹⁰⁵.

Analiza wyników badania zrealizowanego przez Firmę Ipsos Polska¹⁰⁶ wskazuje, że 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

¹⁰⁵ <http://uchodzczy.info/reaguj-na-przestepstwa-z-nienawisci/>, dostęp 16 listopada 2021 r.

¹⁰⁶ 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 rekrutowali 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).

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 razie 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 na przestępstwa 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 Krajowego Programu jest nie tylko reagowanie na zjawiska przemocy, ale także skuteczne ich identyfikowanie i zapobieganie im. 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 przekonaniem.

W ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 na zlecenie ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania został przygotowany program promocji zdrowia psychicznego „Myślę pozytywnie”¹⁰⁷. Ważnymi elementami programu jest kształtowanie umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach i korzystania z pomocy oraz upowszechnianie wiedzy o możliwej interwencji i wsparciu. Powyższe działanie zostało uzupełnione opracowaniem i wydaniem dwóch poradników¹⁰⁸, 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

¹⁰⁷ <http://myslepozytywnie.pl/baza-materialow>, dostęp 12 października 2020 r.

¹⁰⁸ Zadanie publiczne w ramach NPZ zrealizowane przez Fundację Wielogłosu.

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 umożliwi osiągnięcie 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 ze wskazanych grup wiekowych dzieci oraz rad pedagogicznych. Na podstawie przygotowanych programów przeprowadzono szkolenia warsztatowe w 100 szkołach i przedszkolach.

Zadanie publiczne podlegało ewaluacji procesu i efektów działań, w której wyniku stwierdzono, że spełniono założone cele i osiągnięto 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 w grupie rodziców. Na stronie www.myslepozytywnie.pl/baza-materialow znajdują się materiały szkoleniowe z zakresu pozytywnej komunikacji.

W 2019 r. przygotowano także 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 do wdrożenia mediacji jako metody 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 przez 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 na względzie podane statystki wskazujące, że przestępstwa z nienawiści najczęściej występują w stosunku do osób należących do mniejszości narodowych i etnicznych, w Krajowym Programie uwzględniono również 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 młodych osób z działającymi w Warszawie (na dalszym etapie program obejmie też inne miasta i regiony Polski) wyżej wskazanymi mniejszościami, które będą miały

możliwość zaprezentowania młodemu pokoleniu swojej kultury, tradycji i historii. 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 przez Biuro Pełnomocnika. Dodatkowo Biuro wyśle do organizacji zrzeszających mniejszości narodowe i etniczne listy z informacją o programie, zachęcające do wzięcia udziału. Następnie za pośrednictwem Ministerstwa Edukacji i Nauki 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.

Rozwiązany problem: przemoc rówieśnicza na tle stereotypów i uprzedzeń.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki, 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 etnicznych¹⁰⁹ działających w Warszawie.

Rozwiązany 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 i Nauki, 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 w kampaniach społecznych informować osoby najbardziej na nie narażone o ich prawach, procedurach prawnych, możliwościach uzyskania wsparcia językowego w kwestiach

¹⁰⁹ Kwestię tę reguluje ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym. 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.

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 umożliwi zachowanie wysokich standardów w realizacji zadań służbowych.

Policja realizuje program szkoleniowy ODIHR poświęcony zagadnieniu przestępstw na tle nienawiści pn. „Trening przeciwdziałania przestępstwom z nienawiści dla funkcjonariuszy organów ścigania – TAHCLE”.

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury 16 września 2015 r. 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 z roku na rok liczba wszczętych postępowań w zakresie przestępstw z nienawiści. Wyjątek stanowił 2019 r., w którym zaznaczono lekki spadek w stosunku do 2018 r. (z 1117 postępowań w 2018 do 972 postępowań 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 na podstawie oficjalnych danych i zgłoszeń dokonanych przez organizacje pozarządowe¹¹⁰. Z raportu opublikowanego w 2020 r. wynika również wzrost karalności za przestępstwa z nienawiści, począwszy od 195 wyroków wydanych w 2015 r., a skończywszy na 597 wyrokach w 2019 r. W związku z powyższym można mówić o skuteczności szkoleń funkcjonariuszy policji

¹¹⁰ <https://hatecrime.osce.org/>, dostęp 19 listopada 2021 r.

oraz prokuratorów. Należałoby zatem kontynuować szkolenia, aby zapewnić trwałość efektów wcześniejszych działań.

Zadanie 3: Kampania społeczna rozpowszechniająca informacje o zjawisku przestępstw z nienawiści.

Rozwiązany problem: niska świadomość społeczna dotycząca zjawiska przestępstw z nienawiści oraz możliwościami wsparcia.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: Policja, Ministerstwo Sprawiedliwości.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 4: Poprawa jakości obsługi osób zgłaszających przestępstwa z nienawiści.

Rozwiązany problem: braki w kompetencjach funkcjonariuszy Policji w zakresie przestępstw z nienawiści.

Instytucja odpowiedzialna: Policja.

Instytucje współpracujące: –

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 5: Przeciwdziałanie bezkarności za przemoc z nienawiści.

Rozwiązany 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.

Zadanie 6: Pozyskanie wiedzy na temat działań i doświadczeń innych państw oraz wymiana dobrych praktyk w obszarze przeciwdziałania zachowaniom dyskryminującym związanym z rasizmem, antysemityzmem, ksenofobią i homofobią wśród kibiców podczas wydarzeń sportowych.

Rozwiązany problem: zwiększenie wiedzy na temat zjawiska oraz praktyk zapobiegania.

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 7: Monitorowanie zachowań przestępczych o charakterze religijnym.

Rozwiązany problem: przeciwdziałanie przestępstwom motywowanym religią lub wyznaniem.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości.

Instytucje współpracujące: Policja, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (działanie cykliczne).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 8: Wypracowanie pakietów informacyjnych dotyczących przeciwdziałaniu przestępstwom na tle religijnym.

Rozwiązany problem: niska świadomość społeczna na temat przestępstw motywowanych religią lub wyznaniem.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (działanie cykliczne).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

D. Realizacja działań zmierzających do kształtowania pozytywnego postrzegania starości i osób starszych w społeczeństwie

Starzenie się społeczeństwa jest zjawiskiem dotyczącym 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 2100 r., 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.”¹¹¹.

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 pkt procentowych)”¹¹².

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%).

¹¹¹ Zob. Eurostat XI 2018.

¹¹² Tamże.

W stosunku do 2015 r. liczba osób w wieku senioralnym wzrosła o ponad 900 tys. osób¹¹³.

Jak przewidują z kolei analitycy Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE), w latach 2010–2030 liczba obywateli 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 UE 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 roku 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)”¹¹⁴.

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 z rokiem 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 r. było to 14%), natomiast wskaźnik zatrudnienia, podobnie jak w roku poprzednim, ukształtował się na poziomie 13,7%¹¹⁵.

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 z coraz większą elastycznością warunków zatrudnienia. Aby

¹¹³ Zob. „Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.”, Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2019 – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej – Portal Gov.pl (www.gov.pl), dostęp 12 października 2020 r.

¹¹⁴ https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/06/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_23-2020.pdf, dostęp 12 października 2020 r. 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 lata, 41 lat, 40 lat, 39,1 lat). W ostatnich latach swoją obecność na rynku pracy najbardziej przedłużyli obywatele Malty, Węgier, Estonii oraz Holandii (odpowiednio o: 7,6 roku, 6,9 roku, 5,6 roku, 5,5 roku względem 2000 r.).

¹¹⁵ Dane pochodzą z „Informacji o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.”.

umożliwić osobom starszym dłuższą aktywność zawodową, konieczne jest odpowiednie dostosowanie ich kwalifikacji (uzupełnienie, zmiana) oraz samych miejsc pracy, jak również niezbędna jest 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 będą miały staż pracy i kwalifikacje zdobyte w czasie trwania kariery zawodowej.

Tymczasem promowany we współczesnej kulturze obraz człowieka, którego wartość mierzona jest przydatnością, efektywnością oraz mobilnością, nie sprzyja pozytywnemu wizerunkowi starości. Mimo że 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 powyższym 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 Polsce¹¹⁶, 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

¹¹⁶ Dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego.

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 przez 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 spotkanie 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.¹¹⁷ 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 ludowych¹¹⁸.

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” przyjętym uchwałą nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ (M.P. 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 i Nauki.

Instytucje współpracujące: –

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (cyklicznie).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

¹¹⁷ Zob. „Informacja o sytuacji osób starszych na podstawie badań Głównego Urzędu Statystycznego”, GUS, Warszawa 2019 r., Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Osoby starsze / Osoby starsze / Informacja o sytuacji osób starszych na podstawie badań Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 12 października 2020 r.

¹¹⁸ A. Górny, I. Kaznowska, S. Lenarczyk, K. Weideman, A. Zygmunt, „Co z tą kulturą 50+? Diagnoza inicjatyw kulturalnych angażujących osoby powyżej 50. roku życia”, 2013, s. 184, <https://www.nck.pl/badania/raporty/co-z-ta-kultura-50-diagnoza-inicjatyw-kulturalnych-angazujacych-osoby-powyzej-50->, dostęp 12 października 2020 r.

Zadanie 2: Szkolenia pracowników instytucji publicznych.

Rozwiązany problem: przejawy dyskryminacji wiekowej na rynku pracy.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa i wszystkie 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.

Rozwiązany problem: stereotypowy wizerunek lub/i krzywdząca albo odbiegająca od rzeczywistości percepcja osób starszych.

Instytucje odpowiedzialne: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: przedstawiciele organizacji zrzeszających osoby starsze oraz firmy zainteresowane współpracą.

Planowany czas realizacji: 2022–2025.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

E. Wspieranie osób starszych w pełnieniu roli liderów społecznych

Prognozy demograficzne wskazują, że odsetek osób starszych będzie wciąż wzrastał. Z danych CBOS¹¹⁹ z listopada 2016 r. wynika, że więcej niż co piątego mieszkańca Polski można zaliczyć do grona seniorów¹²⁰. Jak przewiduje GUS¹²¹: „W 2040 r. więcej niż co trzeci Polak będzie w wieku 60+, natomiast w 2050 r. 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”.

¹¹⁹ Komunikat z badań CBOS Nr 164/2016, „Czy osoby starsze są w naszym społeczeństwie dyskryminowane?”, Microsoft Word - kom164_16_seniorzy_dyskryminacja.doc (cbos.pl), dostęp 12 października 2020 r.

¹²⁰ Jeśli za próg starości przyjmie się wiek 60 lat.

¹²¹ „Prognoza ludności na lata 2014–2050”, GUS, Warszawa 2014, Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Ludność / Prognoza ludności / Prognoza ludności na lata 2014–2050 (opracowana 2014 r.), dostęp 12 października 2020 r.

Jednocześnie z innego badania CBOS¹²² 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 jakiejś 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, doskonali 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 lat¹²³. Badania wskazują, że wzrasta aktywność seniorów, co oznacza także możliwość pełnienia przez nich roli lidera w wielu aspektach życia społecznego, a to 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 przez przyjazne formy samorealizacji czy mobilność cyfrową osób starszych.

Należy także zauważyć, że według danych Eurostatu¹²⁴ osoby starsze przeznaczają znaczną część czasu na nieodpłatną pracę na rzecz opieki nad dziećmi, szczególnie dotyczy to kobiet. 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 dietność. Pomoc osób starszych szczególnie wpływa na podejmowanie aktywności zawodowej przez matki¹²⁵. W badaniach przeprowadzonych w Polsce matki wracające do pracy twierdziły, że najchętniej pozostawiałyby dzieci pod opieką

¹²² Komunikat z badań CBOS nr 163/2016, „Sposoby spędzania czasu przez seniorów”, Microsoft Word - kom163_16_seniorzy_spdzanie_czasu.doc (cbos.pl), dostęp 12 października 2020 r.

¹²³ Tamże.

¹²⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-681>, dostęp 19 listopada 2020 r.

¹²⁵ B. Arpino, C.D. Pronzato, L. P. Tavares, „The Effect of Grandparental Support on Mothers' Labour Market Participation: An Instrumental Variable Approach”, „European Journal of Population”, 30(4), 2014, s. 369–390.

babci lub dziadka (37%)¹²⁶. 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 badań wynika, że wpływ na podejmowaną decyzję o prokreacji, poza współmałżonkiem¹²⁷, mają również przyjaciele¹²⁸ i rodzice badanych¹²⁹. Akceptacja przez rodziców dzietności swoich dzieci, również wielodzietności, 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 badaniach¹³⁰.

Zadanie 1: Wdrożenie polityki zarządzania wiekiem w urzędach.

Rozwiązany problem: wzrost liczby pracowników w wieku dojrzałym, zmniejszenie liczby osób w wieku produkcyjnym.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie ministerstwa i wszystkie 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.

Rozwiązany problem: mała aktywność seniorów w życiu rodzinnym społecznym, w tym w wolontariacie prowadzonym w miejscu zamieszkania.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie 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.

Rozwiązany problem: brak znajomości obsługi narzędzi informatycznych stanowiący przeszkodę w pełnieniu przez osoby starsze roli liderów społecznych.

¹²⁶ „Rodzina PLUS. Sytuacja polskich rodzin i oceny polityki prorodzinnej”, CBOS, Microsoft Word – OiD_37_caość (cbos.pl), dostęp 19 listopada 2020 r.

¹²⁷ E. Thomson, „Coupe childbearing desires, intentions and birth”, „Demography” 34(3), 1997, s. 343–354.

¹²⁸ P.L. East, M.E. Felice, M.C. Morgan, „Sisters' and girlfriends' sexual and childbearing behavior: Effects on early adolescent girls' sexual outcomes”, „Journal of Marriage and the Family” 55(4), 1993, s. 953–963.

¹²⁹ J.S. Barber, „Intergenerational influences on the entry into parenthood: Mothers' preferences for family and nonfamily behavior”, „Social Forces”, 79(1), 2000, s. 319–348.

¹³⁰ „Raport z badania dotyczący wielodzietności” – ZDR „Trzy Plus” i „reszta świata”, IPSOS 2015. Badanie przeprowadzone na zlecenie Stowarzyszenia Związków Dużych Rodzin „Trzy Plus”, Aktualności | Związek Dużych Rodzin 3+ (3plus.pl), dostęp 13 października 2020 r.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie 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.

Rozwiązany problem: zbyt mała liczba ośrodków wsparcia seniorów w środowiskach lokalnych.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Instytucje współpracujące: wszystkie 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.

Rozwiązany problem: wykluczenie ze względu na wiek.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie 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.

Rozwiązany problem: zbyt mała aktywność zawodowa seniorów.

Instytucja odpowiedzialna: wszystkie urzędy wojewódzkie.

Instytucje współpracujące: kluby seniorów w regionach, kuratoria 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.

Rozwiązany problem: wykluczenie ze względu na wiek,

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie urzędy wojewódzkie, samorządy, organizacje zrzeszające osoby starsze.

Planowany czas realizacji: 2022–2030 (zadanie ciągłe).

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

F. Działania na rzecz wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt

Status prawny kobiet w Europie bez wątplenia 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 do korzystania z równych praw przez kobiety i mężczyzn: z jednej strony przez umożliwienie na równych zasadach zaangażowania kobiet na rynku pracy i umożliwienie im zwiększenia niezależności ekonomicznej, a z drugiej strony – 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”.

Rozwiązany problem: intersekcyjna dyskryminacja kobiet romskich.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Instytucje współpracujące: Ministerstwo Edukacji i Nauki, 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.

Rozwiązany problem: potrzeba dążenia do pełnej równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do poszczególnych aspektów życia społecznego, a także zawodowego i pełnych oraz równych możliwości realizacji kompetencji, bez względu na płeć.

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do spraw Polityki Demograficznej, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju 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.

Rozwiązany problem: dyskryminacja kobiet w życiu społecznym i zawodowym.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Edukacji i Nauki, 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.

Rozwiązany problem: niski poziom świadomości oraz umiejętności identyfikacji zjawiska 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: Policja, 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.

Rozwiązany 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: Policja, Ministerstwo Sprawiedliwości, minister właściwy do spraw informatyzacji.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

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 niepełnosprawnościami

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 r., ponad 40% Polaków zetknęło się z przypadkami przemocy wobec osób starszych, a blisko jedna trzecia znała takie przypadki wobec osób z niepełnosprawnościami.

Ze względu na częstą izolację dokładne oszacowanie skali zjawiska, jakim jest przemoc wobec osób z grup szczególnie narażonych 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 i aktów wykonawczych do ustawy oraz postanowień Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.

W 2020 r. liczba osób dotkniętych przemocą wyniosła 207 045, w tym: 113 178 kobiet, 34 907 mężczyzn oraz 58 960 dzieci. Pomocą w formie poradnictwa objęto ogółem 140 879 osób. Z poradnictwa medycznego skorzystało ogółem 4539 osób. Z poradnictwa psychologicznego skorzystały ogółem 60 772 osoby, natomiast z poradnictwa prawnego skorzystało ogółem 28 168 osób. Poradnictwem socjalnym objęto 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 4611 osobom doznającym przemocy w rodzinie, w tym: 3220 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 1270 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)¹³¹.

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 deklaracyjnym 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%

¹³¹ Zob. Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za 2021 r.

dorosłych Polaków (a więc ponad 3 mln osób) uznaje różnego rodzaju przemocowe zachowania za normalne¹³².

Powyższe wyniki badań pokazują konieczność dalszych działań w zakresie zwiększania świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy.

Zadanie 1: Promowanie postanowień Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami.

Rozwiązany 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 niepełnosprawnościami.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany 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.

H. Promowanie równego traktowania w sporcie i przez 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

¹³² <https://www.gov.pl/web/rodzina/diagnozy-zjawiska-przemocy-w-rodzynie>, dostęp 16 października 2020 r.

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)¹³³ 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 r.” stanowiła co najmniej 50% ogólnej liczby sportowców objętych programem. W przypadku „Programu wspierania sportów nieolimpijskich przez dofinansowanie przygotowania i udziału zawodników we współzawodnictwie międzynarodowym w 2019 r.” jedynie w przypadku 7 na 45 związków co najmniej 50% sportowców stanowiły kobiety. Mimo 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 ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.) 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 równości¹³⁴.

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 odnoszących się do 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 ministerstwa i polskiego środowiska sportowego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sporcie.

¹³³ „Gender in Sport”, EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-sport>, dostęp 15 października 2020 r.

¹³⁴ Zob. „Bariery równouprawnienia płci w sporcie”, Ministerstwo Sportu i Turystyki, <https://www.msit.gov.pl/download.php?s=1&id=11950>, dostęp 12 października 2020 r.

Rozwiązywany problem: dyskryminacja kobiet w sporcie.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sportu i Turystyki.

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 Sportu i Turystyki.

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 Sportu i Turystyki.

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 związane z uczestnictwem kibiców z niepełnosprawnościami w imprezach sportowych osób z niepełnosprawnościami.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sportu i Turystyki.

Instytucje współpracujące: Polski Związek Piłki Nożnej.

Planowany czas realizacji: 2022.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków, środki własne PZPN.

I. 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 mediach prywatnych wciąż pojawiają się audycje, które mogą propagować treści dyskryminujące¹³⁵. W tym kontekście niezwykle ważny jest przekaz medialny pokazujący właściwe standardy debaty publicznej, dający przykład dialogu.

¹³⁵ <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>, dostęp 16 października 2020 r.

Zgodnie z wynikami badania sondażowego przeprowadzonego przez CBOS¹³⁶ 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 skorelowane także z badaniami CBOS z listopada 2019 r. na temat mowy nienawiści¹³⁷. 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 skóry, 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 wzbudzenie 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 nawoływania do nienawiści wystarczy, 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. rekomendację nr R (97) 20 w sprawie „mowy nienawiści”, przyjętą przez Komitet Ministrów Rady Europy z dnia 30 października 1997 r.). Przez to pojęcie powszechnie rozumie się wypowiedzi i wizerunki łączące, 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.

¹³⁶ 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 r. na liczącej 1077 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

¹³⁷ Zob. komunikat z badań CBOS nr 139/2019, „Mowa nienawiści”, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_139_19.PDF, dostęp 12 kwietnia 2020 r.

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 na podstawie aktów prawa międzynarodowego i krajowego, analiza podstaw prawnych penalizacji mowy nienawiści w Polsce, analiza niezbędnych do przeprowadzenia w postępowaniu czynności, analiza odpowiedzialności hostingodawcy¹³⁸ 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 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 wymienionej ustawy 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 (dalej jako: „KRRiT”) realizuje uprawnienia zawarte w art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, nakładając na nadawców kary finansowe za naruszenia w działalności programowej w zakresie określonym w art. 18 ust. 1 tej ustawy¹³⁹. Podobne postępowania są prowadzone wobec audiowizualnych usług medialnych na żądanie (art. 53c ust.1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji) w związku z naruszeniem zobowiązania określonego w art. 47h.

Należy podkreślić, iż KRRiT przykłada dużą wagę do inicjowania i wspierania samoregulacji w zakresie dostarczania usług medialnych, o którym mowa w art. 6 ust. 2 pkt 12 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji. Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji pozytywnie ocenia stosowane obecnie przez rynek rozwiązania

¹³⁸ Usługi hostingowe – udostępnianie przez dostawcę usług internetowych zasobów serwerowni.

¹³⁹ Przykładem zrealizowania tego rodzaju kompetencji wobec nadawcy programu telewizyjnego jest decyzja nr 3/DPz/2017 z dnia 17 października 2017 r. o nałożeniu na Spółkę Superstacja Sp. z o.o. kary finansowej w wysokości 100 tys. zł po stwierdzeniu, że w audycji pt. „Krzywe zwierciadło”, wyemitowanej 14 lutego 2017 r. w programie Superstacja, znalazły się treści dyskryminujące oraz nawołujące do nienawiści.

samoregulacyjne m.in. w zakresie ochrony małoletnich. Prowadzone dotychczas kontrole wykazały, że 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 samospelnienia, 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 z promocją edukacji medialnej. Z powyższej analizy wynika, że mimo 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.

Rozwiązany problem: niwelowanie w mediach treści opartych na braku szacunku przez 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 dotyczących zjawiska mowy nienawiści.

Rozwiązany 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.

Rozwiązany problem: mnożące się przejawy mowy nienawiści wobec osób ze względu na ich wyznanie, przynależność etniczną lub narodową oraz na 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.

Rozwiązany problem: brak stałego monitorowania zjawiska mowy nienawiści.
Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.
Planowany czas realizacji: 2022–2030.
Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

J. Przeciwdziałanie promowaniu wizerunku naruszającego godność kobiet i dzieci

Szerokie ujęcie problematyki budowania świadomości ma na celu w stopniu jak najwyższym wspierać realizację działań wyrównujących szanse kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Szczególnym zagadnieniem jest zjawisko pornografii, które stało się powszechne i dostępne dla każdego niezależnie od miejsca zamieszkania, wieku, płci. Istotną uwagę należy poświęcić dzieciom, które również mają dostęp do wspomnianych treści m.in. ze względu na słabe zabezpieczenia weryfikujące pełnoletność odbiorcy. Pornografię w szerokim ujęciu odnajdą one nie tylko w przestrzeni cyfrowej, ale także w czasopiśmie, tekstach piosenek, filmach czy grach komputerowych.

Z raportu z 2020 r. zespołu Dyżurnet.pl, realizującego działania w ramach CSIRT NASK na podstawie dotacji podmiotowej, będącego częścią Polskiego Centrum Programu Safer Internet, wynika, że problem dotyczący nielegalnych treści, w tym pornografii, w szczególności dziecięcej, jest bardzo istotny. Zespół Dyżurnet.pl otrzymał ponad 8 tys. zgłoszeń dotyczących tylko i wyłącznie materiałów przedstawiających seksualne wykorzystanie dziecka (8021 zgłoszeń). Zgodnie z klasyfikacją Dyżurnet.pl 2517 zgłoszeń dotyczyło CSAM (*child sexual abuse materials*), czyli „treści przedstawiających seksualne wykorzystywanie dzieci”, które zgodnie z polskim prawem uznawane są za nielegalne oraz definiowane jako treści pornograficzne z udziałem małoletniego (art. 202 § 3, 4, 4a, 4b k.k.), 878 zgłoszonych przypadków było związanych z treściami prezentującymi dziecko w kontekście seksualnym – CSEM (*child sexual exploitation materials*), czyli materiałami prezentującymi dziecko w kontekście seksualnym, niekwalifikującymi się jako CSAM, obejmującymi tzw. modeling i seksualne pozowanie. Inny problem związany z małoletnimi to uwodzenie dziecka, czyli „nawiązywanie kontaktu z małoletnim poniżej 15 r.ż. celem obcowania płciowego, poddania się lub wykonania innej czynności seksualnej lub udziału w produkowaniu lub utrwalaniu treści pornograficznych; zgodnie z polskim prawem nielegalne (art. 200a k.k.)”¹⁴⁰.

Przedstawione statystyki dotyczą jedynie wycinka problemu dotyczącego zarówno dostępu dzieci do pornografii, jak i prezentowania treści pornograficznych o charakterze nielegalnym, tj. przedstawiającym dziecko w formie seksualnej. Zatem konieczne staje się uwrażliwienie społeczeństwa na działania o określonym wyżej charakterze oraz wzbudzanie świadomości społecznej mającej na celu przeciwdziałanie seksualizacji dzieci.

¹⁴⁰ https://dyzurnet.pl/uploads/2021/05/Raport_Dyżurnet.pl-2020.pdf, dostęp 12 kwietnia 2022 r.

Niezbędne jest podejmowanie działań edukacyjnych przyczyniających się do niwelowania skali zjawiska, o którym mowa, oraz informowanie o właściwych instytucjach podejmujących działania w tym zakresie, tak aby osoby mające styczność z treściami pornograficznymi z udziałem dzieci miały świadomość, gdzie zgłosić problem.

Z uwagi na to, że omawiany problem jest kwestią szczególnie wrażliwą, konieczne jest prowadzenie stałego monitoringu treści zamieszczanych w Internecie oraz publikowanie danych statystycznych (np. raportów z badań uświadamiających społeczeństwo, jakie problemy mogą napotykać nieletni), a także umożliwienie instytucjom zajmującym się wspomnianym zagadnieniem podejmowania stosownych działań mających na celu blokowanie treści CSEM oraz CSAM.

Inną kwestią jest uwrażliwianie społeczeństwa na treści pornograficzne prezentujące określony wizerunek kobiet oraz mężczyzn. Pornografia jest zjawiskiem „połączonych środowisk”, co oznacza, że jej ofiarami stają się osoby wykorzystywane do jej tworzenia oraz osoby z niej korzystające. Uprzedmiotowienie kobiet i dziewcząt stanowi przede wszystkim wyzwanie dla zapewnienia kobietom równego traktowania.

Zjawisko pornografii napędza agresję i przestępczość seksualną skierowaną wobec kobiet i dziewcząt, a także prowadzi do uzależnień i degradowanie zdolności percepcyjne. Podejście do kwestii szkodliwego oddziaływania pornografii powinno mieć charakter zmultiplikowany i interdyscyplinarny. W prawie polskim oraz w wiążących Polskę instrumentach międzynarodowych istnieją mechanizmy zobowiązujące do respektowania praw i godności kobiet i dziewcząt, w szczególności ukierunkowane na zwalczanie seksualizacji wizerunku kobiet i dziewcząt. Równe i godne traktowanie kobiet oraz ich ochrona przed przemocą i wykorzystaniem seksualnym wymaga jednak wciąż nowych rozwiązań prawnych i współpracy w ramach samoregulacji. Działania podejmowane w celu ochrony kobiet i dziewcząt przed przemocą seksualną, w tym ochrona ich wizerunku, mogą wymagać podejmowania nowych rozwiązań legislacyjnych oraz działań pozaprawnych, które w sposób kompleksowy będą podkreślały społeczną szkodliwość pornografii, seksualizacji i prostytucji.

Zadanie 1: Kampania społeczna uwrażliwiająca na potrzebę ochrony dzieci przed seksualizacją.

Rozwiązywany problem: przeciwdziałanie kreowaniu wizerunku dzieci o charakterze seksualnym.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 2: Kampania społeczna uwrażliwiająca na potrzebę ochrony kobiet i dziewcząt przed wykorzystywaniem seksualnym.

Rozwiązany problem: przeciwdziałanie wykorzystywaniu seksualnemu kobiet i dziewcząt oraz kreowaniu wizerunku naruszającego ich godność o charakterze seksualnym.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości.

Instytucje współpracujące: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, wszystkie ministerstwa, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 3: Monitoring treści naruszających godność nieletnich.

Rozwiązany problem: przeciwdziałanie kreowaniu szkodliwego wizerunku dzieci.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

Zadanie 4: Upowszechnianie informacji na temat sposobów przeciwdziałania naruszeniom godności kobiet i dzieci oraz eliminowania treści o charakterze seksualnym.

Rozwiązany problem: niska świadomość społeczna w zakresie ochrony przed wykorzystywaniem wizerunku kobiet i dzieci w celach seksualnych.

Instytucja odpowiedzialna: Ministerstwo Sprawiedliwości, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Instytucje współpracujące: wszystkie ministerstwa, pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania, organizacje pozarządowe.

Planowany czas realizacji: 2022–2030.

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków.

VII. Priorytet: gromadzenie danych i badania

A. 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”¹⁴¹ w ciągu ostatnich 28 lat poziom poczucia dyskryminacji utrzymuje się na niskim poziomie i nie przekracza 2% (tabela 1). W 2015 r. 1,6% dorosłych Polaków czuło się dyskryminowanych z jakiegokolwiek powodu.

Tabela 1

1992	1994	1995	1997	2000	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
N=33 96	N=22 98	N=30 24	N=2 100	N=5 431	N=9 620	N=8 609	N=12 638	N=26 122	N=26 300	N= 2620 1	N=22 203
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”¹⁴² ponad jedna trzecia 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 były 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%).

¹⁴¹ J. Czapiński, T. Panek (red.), „Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków”, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 18 i n.

¹⁴² 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 r. Próba badawcza składała się z 9908 pracujących dorosłych w ośmiu krajach w Europie: we Francji, w Niemczech, we Włoszech, w Holandii, Polsce, Hiszpanii, Szwajcarii i Zjednoczonym Królestwie. Workforce View in Europe 2018 (adp.ch), dostęp 14 listopada 2020 r.

Zgodnie z raportem Kantar Public¹⁴³ „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 tym 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. przez wydawanie publikacji czy broszur informacyjnych).

Głównym celem Krajowego Programu jest budowa skutecznego systemu monitoringu i ewaluacji polityki równościowej. Dzięki temu będzie można ocenić zakres dyskryminacji i ustalić, czy ona występuje, a jeśli tak, to w jakim stopniu. Efektywny monitoring i ewaluacja powinny opierać się na:

- 1) sprawozdawczości Głównego Urzędu Statystycznego;
- 2) sprawozdawczości organów administracji rządowej;
- 3) realizowaniu badań ogólnopolskich przeprowadzanych 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.

Oprócz działań nakierowanych na budowę skutecznego systemu monitoringu i ewaluacji polityki równościowej, gromadzenia danych i prowadzenia badań naukowych zasadne wydaje się także podjęcie działań na rzecz zwiększenia

¹⁴³ 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).

równości między kobietami i mężczyznami w samym obszarze badań naukowych i innowacji. W 2021 r. Polska dołączyła do grona państw sygnatariuszy tzw. deklaracji z Lublany¹⁴⁴, wskazującej sześć priorytetów działań, których realizacja przyspieszy budowę europejskiej przestrzeni badawczej (*European Research Area*). Priorytetowe obszary działań na rzecz równości w obszarze nauki i innowacji są następujące:

- sprawiedliwe, otwarte, promujące równość między kobietami i mężczyznami ścieżki kariery naukowej,
- wzajemne uczenie się,
- zmiany instytucjonalne, usuwanie barier strukturalnych w instytucjach naukowych przez plany równości między kobietami i mężczyznami,
- przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć,
- działania dotyczące monitorowania i oceny podejmowanych na rzecz równości działań,
- wykorzystywanie synergii (z europejskim obszarem szkolnictwa wyższego, funduszami strukturalnymi, polityką innowacji, współpracą międzynarodową) w celu maksymalizacji efektów działań na rzecz równości.

Podjęcie działań w wyżej wskazanych obszarach, zwłaszcza w zakresie zmian w instytucjach naukowych, zyskało jeszcze bardziej na znaczeniu w kontekście warunków kwalifikowalności do unijnego programu ramowego wspierającego badania i innowacje („Horyzont Europa”), w którym posiadanie przez publiczne instytucje naukowe Planu Równości Płci (*Gender Equality Plan*, GEP) jest warunkiem niezbędnym (kryterium kwalifikowalności) uzyskania dostępu do środków z programu ramowego. Oznacza to, że instytucja musi przyjąć GEP do momentu podpisania umowy o grant z unijnego programu „Horyzont Europa” (dotyczy konkursów z terminem składania wniosków w 2022 r. i wszystkich przyszłych konkursów programu).

B. Prowadzenie monitoringu przestępstw motywowanych uprzedzeniami oraz zjawiska 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 (dalej jako: „KRK”).

¹⁴⁴ https://slovenian-presidency.consilium.europa.eu/media/tcplkngd/ljubljana-declaration-on-gender-equality-in-research-and-innovation-_endorsed_final.pdf, dostęp 13 października 2020 r.

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 pracy i ubezpieczeń społecznych).

Ponadto przestępstwa motywowane uprzedzeniami są objęte monitoringiem przez Komendę Główną Policji (we współpracy z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji). W zakres tego monitoringu wchodzi informacje o postępowaniach przygotowawczych w sprawach przestępstw z nienawiści prowadzonych (przez Policję) w całym kraju, co 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. 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 ze zjawiskiem mowy nienawiści, 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 analiza wyników badania zrealizowanego przez Firmę Ipsos Polska¹⁴⁵ pokazuje, że przypadki nienawiści względem członków kilku wybranych społeczności

¹⁴⁵ 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

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 w kampaniach społecznych informować osoby najbardziej narażone na te przestępstwa 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.

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).

VIII. Priorytet: koordynacja

A. Uwzględnienie polityki równościowej w toku współpracy administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi i innymi interesariuszami w zakresie kształtowania i monitoringu polityki równościowej

Krajowy Program określa nowe podejście do kwestii równości i jednocześnie ustanawia nowe podejście w zakresie współpracy Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania z organizacjami pozarządowymi. Polityka równościowa nie jest bowiem definiowana jako polityka odnosząca się do odrębnych grup społecznych, lecz podkreśla się w niej 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, str. 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 Krajowego Programu jest budowa partnerstwa między 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, które 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.

2. Informowanie o kierunkach działań

Informowanie o kierunkach działań polega na przekazywaniu informacji, np. przez stronę internetową Pełnomocnika i organizacji pozarządowych (z uwzględnieniem zasad dostępności publikowanych treści dla osób z niepełnoprównościami), 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.

3. Patronat honorowy

Organizatorzy przedsięwzięć o charakterze szczególnie istotnym z punktu widzenia polityki antidyskryminacyjnej 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 opartej na walorach merytorycznych przedsięwzięcia wykazanego we wniosku. Kryterium udzielenia patronatu powinno być spełnienie przesłanki promowania zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

B. 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 antidyskryminacyjna. Natomiast koordynacja realizacji Krajowego Programu została ujęta w kolejnym rozdziale.

REALIZACJA I MONITOROWANIE

A. Realizacja i sposób finansowania

Krajowy Program ma na celu wskazanie kierunków długofalowego działania rządu, które umożliwią skuteczne i trwale 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: ministerstw, podmiotów administracji centralnej, organów administracji samorządowej, organizacji pracodawców, organizacji pracowników, organizacji społecznych oraz innych wskazanych podmiotów. Podmioty odpowiedzialne za realizację działań w ramach Krajowego 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 Krajowym Programie zadania mają na celu otrzymanie efektu synergii działań podejmowanych przez poszczególne instytucje. Z tego względu w zadaniach, w których kilka instytucji określono jako odpowiedzialne, będą one ściśle współpracowały w realizacji wyznaczonego celu.

Realizacja zadań zawartych w Krajowym Programie będzie finansowana w ramach ustalonych na 2022 r. (i kolejne lata) kwot limitów wydatków dla poszczególnych dysponentów części budżetowych i nie będzie stanowiła podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel zarówno w pierwszym roku wejścia w życie Krajowego Programu, jak i w latach kolejnych.

Finansowanie działań może odbywać się przy zaangażowaniu także innych środków, np. pochodzących z funduszy europejskich, w szczególności wymienionych w Krajowym Programie, w przypadku ich kwalifikowalności.

Przy realizacji niektórych działań w Krajowym 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.

B. Monitorowanie realizacji Krajowego Programu

Monitorowanie Krajowego Programu będzie służyć wspomaganie 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 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.

Zgodnie z treścią uchwały w sprawie przyjęcia Krajowego Programu koordynowanie i monitorowanie jego realizacji zostanie powierzone Pełnomocnikowi Rządu do spraw Równego Traktowania.

Podmioty odpowiedzialne za realizację działań ujętych w Krajowym Programie będą sporządzać 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 zadania lub wykraczających 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 do Krajowego Programu. Powołanie Zespołu nastąpi na podstawie przepisów ustawy o Radzie Ministrów. Do zadań Zespołu będą należały w szczególności: monitorowanie i ocena realizacji Krajowego Programu, 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 między 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 osiągniętych zmian 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 oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych, interesariuszy i partnerów społecznych zaangażowanych w realizację i promowanie zasady równego traktowania i niedyskryminacji.

Mając na względzie, że Krajowy Program ma charakter długoterminowy, działania zostały w nim zaplanowane na okres od 2022 r. do 2030 r. Niemniej jednak należy

uwzględnić możliwość zmiany sytuacji w poszczególnych obszarach oraz pojawienie się nowych 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 jego edycji powinny zostać podjęte najpóźniej w drugiej połowie 2030 r. – w celu wypracowania kolejnego programu dla nowej perspektywy.

Monitorowanie i ewaluacja Krajowego Programu będą przeprowadzane 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 Krajowego Programu, które będą wymagały zmian legislacyjnych, wszelkie projekty aktów normatywnych będą poddane szerokim konsultacjom społecznym i publicznym, zgodnie z uchwałą nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin Pracy Rady Ministrów.

Załącznik

Wskaźniki

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
I. Priorytet: polityka antydyskryminacyjna							
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	Zadanie 1: Konsultacje eksperckie obecnego brzmienia ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	Wskaźnik 1: Przygotowanie raportu zawierającego ustalenia i rekomendacje wypracowane w wyniku procesu konsultacji zmian w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	Przygotowanie pakietu zmian legislacyjnych i systemowych, prowadzących do modyfikacji ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	raport	liczba	0	1
	Zadanie 2: Coroczny przegląd orzecznictwa dotyczącego przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	Wskaźnik 1: Stworzenie raportów zawierających analizę orzecznictwa w zakresie problematyki równego traktowania Wskaźnik 2: Liczba zaopiniowanych orzeczeń końcowych w zakresie problematyki równego traktowania przez utworzenie systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych z podziałem na pięć, identyfikującego przepisy antydyskryminacyjne	Ustalenie liczby zaopiniowanych orzeczeń końcowych w zakresie problematyki równego traktowania przez utworzenie systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych z podziałem na pięć, identyfikującego przepisy antydyskryminacyjne	dane z sądów powszechnych	liczba	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
B. Analiza i monitoring przepisów będących w zakresie właściwości poszczególnych ministrów pod kątem respektowania zasady równego traktowania			<p>mające zastosowanie w przedmiotowych postępowaniach sądowych</p> <p>Przygotowanie pakietu zmian legislacyjnych i systemowych, prowadzących do modyfikacji ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania</p>	raport	liczba	0	2
		<p>Wskaźnik 2: Przygotowanie raportu zawierającego ustalenia i rekomendacje wypracowane w wyniku analizy orzecznictwa</p>					
	<p>Zadanie 1: Monitoring i analiza ustawodawstwa oraz orzecznictwa krajowego i międzynarodowego w zakresie przepisów prawnych dotyczących właściwości poszczególnych ministrów w kontekście zasady równego traktowania</p> <p>Zadanie 2: Coroczne raporty analizujące ce opublikowane</p>	<p>Wskaźnik 1: Raport analityczny istniejącego prawodawstwa w danym obszarze merytorycznym i ewentualne zaproponowanie zmian legislacyjnych w zakresie wdrożenia przepisów antydyskryminacyjnych</p>	Przygotowanie pakietu koniecznych zmian legislacyjnych, programowych, i systemowych do wyeliminowania przepisów naruszających zasadę równego traktowania	dane własne instytucji współpracujących	liczba	0	5
		<p>Wskaźnik 1: Raporty zawierające analizę orzecznictwa w</p>	Ustalenie liczby zapadających orzeczeń końcowych w	dane z sądów powszechnych	liczba	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	orzeczenia dotyczące problematyki równego traktowania	zakresie problematyki równego traktowania	zakresie problematyki równego traktowania przez utworzenie systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych z podziałem na pięć, identyfikującego przepisy anty-dyskryminacyjne mające zastosowanie w przedmiotowych postępowaniach sądowych	raport	liczba	0	5
		Wskaźnik 2: Pakiety legislacyjne oparte na ww. analizie orzecznictwa, przygotowane w celu wyeliminowania przepisów naruszających zasadę równego traktowania, zapewniające lepszą ochronę prawną	Przygotowanie pakietu koniecznych zmian legislacyjnych i systemowych, prowadzących do wyeliminowania przepisów naruszających zasadę równego traktowania	raport	liczba	0	1
	Zadanie 3: Analiza wyroków sądów dotyczących pieczy rodzicielskiej pod kątem równego traktowania matek i ojców oraz ewentu-	Wskaźnik 1: Przygotowanie raportu zawierającego ustalenia i rekomendacje wynikające z analizy orzecznictwa dotyczącego pieczy rodzicielskiej	Przygotowanie pakietu zmian legislacyjnych i systemowych, prowadzących do modyfikacji ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu	raport	liczba	0	1

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	alne wypracowanie pakietu legislacyjnego	Wskaźnik 2: Przygotowanie raportu zawierającego ustalenia i rekomendacje wypracowane w wyniku konsultacji społecznych z organizacjami działającymi w zakresie alienacji rodzicielskiej	niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	raport	liczba	0	1
C. Stworzenie systemu gromadzenia danych równościowych: analiza stanu obecnego i opracowanie założeń systemu	Zadanie 1: Powołanie przy Pełnomocniku Rządu do spraw Równego Traktowania zespołu ekspercko-doradczego z udziałem przedstawicieli Głównego Urzędu Statystycznego, wszystkich ministerstw i przedstawicieli instytutów badawczych	Wskaźnik 1: Powołanie zespołu mającego na celu zbieranie danych z zakresu równego traktowania	Koordinacja prac w zakresie gromadzenia danych wrażliwych oraz pozyskanie wiarygodnych danych służących poprawie sytuacji osób zagrożonych nierównym traktowaniem lub dyskryminacją	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1
		Wskaźnik 2: Powołanie wojewódzkich zespołów do spraw badań i analiz skoncentrowanych wokół zagadnień związanych z równym traktowaniem	Monitoring działań podejmowanych w celu polepszenia sytuacji osób zagrożonych dyskryminacją	raporty sporządzone przez pełnomocników wojewodów do spraw równego traktowania	liczba	0	16

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 2: Wypracowanie założeń systemu gromadzenia i monitorowania danych odnoszących się do równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także innych grup społecznych	Wskaźnik 1: Stworzenie raportu zawierającego rekomendacje dotyczące utworzenia i funkcjonowania systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych	Przygotowanie pakietu rekomendacji prowadzących do utworzenia systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych z podziałem na płeć	dane własne instytucji współpracujących	liczba	0	1
		Wskaźnik 2: Stworzenie raportu zawierającego ustalenia i rekomendacje z pilotażu i przeglądu funkcjonowania systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych w 2026 r.		dane z raportu	liczba	0	1
	Zadanie 3: Przewodzenie badań według przekrojów,	Wskaźnik 3: Wdrożenie systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych z podziałem na płeć	Utworzenie systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych z podziałem na płeć	dane własne instytucji odpowiedzialnych	%	0	100 – wdrożenie wszystkich modyfikacji wynikających z raportów
		Wskaźnik 1: Badania i raporty sporządzone na podstawie	Opracowanie ewentualnych zmian legislacyjnych i syste-	dane z badań statystycznych	liczba	0	2500

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa	
D. Usprawnienie mechanizmu współpracy na rzecz polityki równego traktowania w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim	takich jak płeć, wiek czy miejsce zamieszkania, pozwalających na wspieranie opracowania i wdrażania polityk i programów mających na celu promocję równości płci	gromadzonych danych	mowych na podstawie zebranych danych					
	Zadanie 4: Sporządzenie raportu dotyczącego dyskryminacji dokonywanej przez algorytmy	Wskaźnik 1: Stworzenie raportu zawierającego rekomendacje dotyczące neutralności algorytmów	Zbadanie zjawiska dyskryminacji przez algorytmy	dane własne instytucji odpowiedzialnych	liczba	0	1	
	Zadanie 1: Organizacja cyklicznych szkoleń z zakresu równego traktowania dla pracowników ministerstw oraz pełnomocników i koordynatorów do spraw równego traktowania	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń dla pracowników ministerstw oraz pełnomocników i koordynatorów	Wzrost wiedzy i świadomości pracowników ministerstw oraz pełnomocników i koordynatorów na temat równego traktowania	Wzrost wiedzy i świadomości pracowników ministerstw oraz pełnomocników i koordynatorów na temat równego traktowania	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, ministerstw oraz urzędów wojewódzkich	liczba	0	20
		Wskaźnik 2: Wzrost kompetencji przeszkolonych pracowników, na podstawie badań jakości ocenianej przez interesantów	średnia ocena zadowolonia przyznana przez interesantów (maks. 7 pkt)	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, ministerstw oraz urzędów wojewódzkich	0	5,0		

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa	
	Zadanie 2: Przeгляд i monitoring aktywności ministerstw oraz jednostek podległych i nadzorowanych w zakresie realizowanej polityki równościowej	Wskaźnik 1: Narzędzie do monitorowania polityki równościowej	Opracowanie ewentualnych zmian legislacyjnych i systemowych na podstawie zebranych danych	strona internetowa Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1	
		Zadanie 3: Opracowanie treści szkoleń w ramach służby przygotowawczej w administracji rządowej pod kątem równego traktowania	Wskaźnik 1: Ustalenie programu szkoleń	Dotarcie z wiedzą na temat równego traktowania do jak największej liczby urzędników	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1
	Zadanie 4: Wzmocnienie pozycji Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania dzięki rozpowszechnianiu informacji o urzędzie	Wskaźnik 2: Ewaluacja przeprowadzonych szkoleń			dane z ewaluacji	liczba	0	1
		Wskaźnik 1: Zwiększenie świadomości społecznej Polaków związanej z działalnością Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania oraz praw przysługujących obywatelom wynikających z jego działalności	Większa świadomość obywateli na temat równego traktowania, roli Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania oraz praw obywateli wynikających z jego działalności	dane z raportu Kantar Public utworzonego na potrzeby Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w 2016 r.	%	25	75	
E. Uwidocznienie działań na rzecz równego traktowania przez administrację rządową w	Zadanie 1: Opracowanie strategii działania w obszarze równego traktowania oraz poszanowania godności wszystkich	Wskaźnik 1: Lokalne strategie działania na rzecz równego traktowania	Zwiększenie aktywności i efektywności działań pełnomocników wojewodów, a w konsekwencji prawa sytuacji w	pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania	liczba	0	16	

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa					
terenie	osób na poziomie lokalnym lub włączenie tej tematyki do innych dokumentów tworzonych na szczeblu wojewódzkim	<p>Zadanie 2: Monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji w urzędach wojewódzkich</p>	zakresie równego traktowania w ramach poszczególnych województw									
								<p>Wskaźnik 1: Liczba szkoleń dla przedstawicieli administracji lokalnej dotyczących problematyki równego traktowania</p>	pełnomocnicy wojewodów do spraw równego traktowania	liczba	0	1600
									<p>Wskaźnik 2: Wzrost kompetencji przeszkolonych pracowników wskazywany na podstawie badań jakości ocenianej przez interesantów</p>	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstw oraz urzędów wojewódzkich	średnia ocena zadowolonia przyznana przez interesantów (maks. 7 pkt)	0
								<p>Zadanie 3: Wypracowanie i wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej</p>		<p>Wskaźnik 1: Stworzenie i pilotaż modelu współpracy międzysektorowej</p> <p>Wskaźnik 2: Wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej we wszystkich urzędach wojewódzkich</p>	Zapewnienie współpracy międzysektorowej w dziedzinie równego traktowania	dane z raportu
dane własne	%	0	100 – wdrożenie wszystkich modyfikacji wynikających z raportów									

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
II. Priorytet: praca i zabezpieczenie społeczne							
A. Wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy	Zadanie 1: Monitorowanie i promowanie rozwiązań prowadzących do niwelowania luki płacowej wynikającej z nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz luki emerytalnej między środkami finansowymi otrzymywanymi zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn	Wskaźnik 1: Liczba raportów, analizujących istniejące prawodawstwo i rekomendujących zmiany legislacyjne w zakresie wynagradzania i przyznawania emerytur	Przygotowanie pakietu zmian legislacyjnych i systemowych, prowadzących do zmniejszenia luki płacowej i emerytalnej	raport z analizy	liczba	0	3
		Wskaźnik 2: Liczba spotkań dla przedstawicieli administracji / partnerów społecznych / organizacji pozarządowych w różnych regionach Polski, dotyczących problematyki nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (luki płacowej), w tym funkcjonowania zaktualizowanego narzędzia do mierzenia luki płacowej (min. 25 osób)	Wzrost wiedzy przedstawicieli administracji / partnerów społecznych / organizacji pozarządowych na temat występowania i monitorowania zjawiska luki płacowej	listy obecności z organizowanych spotkań	liczba	0	0
	Zadanie 2: Wypracowanie pakietu legislacyjnego, który wdroży zasadę	Wskaźnik 1: Liczba pakietów legislacyjnych wdrażających zasadę transpa-	Zniwelowanie luki płacowej przez zapewnienie pracownikom dostępu do in-	pakiet legislacyjny	liczba	0	1

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	transparentności płac jako środek walki z luką płacową	rentności wynagrodzeń	formacji				
	Zadanie 3: Obniżenie wartości luki płacowej między kobietami i mężczyznami według metodologii Eurostatu (różnicy średniej stawki godzinowej brutto w całej gospodarce) w wyniku pakietu legislacyjnego wypracowanego w zadaniu 2	Wskaźnik 1: Wartość luki płacowej opublikowana przez Eurostat	Obniżenie wartości luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami	publikacja Eurostatu	%	8,8 (w 2018 r.)	5,0 (w 2030 r.)
	Zadanie 4: Aktualizacja i upowszechnianie aplikacji „Równość płac”	Wskaźnik 1: Uaktualniona wersja narzędzia do monitorowania luki płacowej	Udostępnienie pracodawcom uaktualnionego i dostosowanego do ich potrzeb narzędzia do monitorowania występowania zjawiska luki płacowej w przedsiębiorstwie	strona internetowa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej	liczba	1	1 uaktualniona wersja narzędzia
		Wskaźnik 2: Wzrost liczby pracodawców stosujących narzędzie	Upowszechnienie narzędzia	dane własne	%	9 tys.	Wzrost o 500%
	Zadanie 5: Zwiększenie na rynku pracy udziału osób mających obowiązków opiekunów	Wskaźnik 1: Udział osób pracujących, mających obowiązek opiekuńczy, w	Pomoc w powrocie na rynek pracy osób z grup zagrożonych wykluczeniem	BAEL	%	26,6% (wg danych GUS z 2018 r.)	45% (w 2030 r.)

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	opiekunów dzięki rozpowszechnianiu elastycznych form wykonywania pracy	elastycznych formach pracy					
	Zadanie 6: Promowanie mechanizmów pozwalających na pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn	Wskaźnik 1: Liczba odbiorców uaktywnionej wersji platformy internetowej, ułatwiającej pracodawcom i pracownikom wdrażanie mechanizmów pogodzenia ról Wskaźnik 2: Liczba działań upowszechniających w zakresie budowania klimatu przyjaznego rodzinie i pracującym rodzicom	Monitorowanie zainteresowania tematem mechanizmów pogodzenia ról	liczba wejść na stronę www.rodzinaipraca.gov.pl	UU (unikalny użytkownik)	81 tys. UU	500 tys. UU
	Zadanie 7: Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 20–64 lata	Wskaźnik 1: Odsetek zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lat	Monitorowanie intensywności upowszechniania tematyki pogodzenia ról	bieżąca sprawozdawczość	liczba	0	90
	Zadanie 8: Zwiększenie liczby ośrodków wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz innych form opieki	Wskaźnik 1: Odsetek dzieci do lat 3 objętych różnymi formami opieki	Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 20–64 lat	dane własne ministerstwa	%	65,7% (w 2020 r.)	75% (w 2030 r.)
	Zadanie 9: Promowanie w służbie cy-	Wskaźnik 1: Odsetek urzędników, które	Ocena poziomu dostępności do opieki	dane własne ministerstwa	%	22,6 (wg danych za 2019 r. dla dzieci w wieku 1–2)	33 (w 2030 r.)
			Upowszechnienie w służbie cywilnej roz-	sprawozdania dyrektorów gene-	%	39,57	50

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	wilnej oraz w jednostkach samorządu terytorialnego rozwiązań związanych z godzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym	stosują co najmniej 5 pozakodeksowych/nieobowiązkowych narzędzi wskazanych w dyrektywie WLB	wiązań związanych z godzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym	ralnych i kierowników urzędów			
	Zadanie 10: Tworzenie i promocja pokoju dla rodzica z dzieckiem	Wskaźnik 1: Utworzenie w ministerstwach pokoju dla rodzica z dzieckiem Wskaźnik 2: Liczba działań promujących tworzenie w miejscach pracy pokoju dla rodzica z dzieckiem Wskaźnik 3: Liczba miejsc pracy z pokojem dla rodzica z dzieckiem	Stworzenie miejsca pracy przyjaznego rodzinie Zwiększanie liczby przedsiębiorstw przyjaznym rodzinom	dane własne ministerstw bieżąca sprawozdawczość	liczba liczba	0 0	20 90
	Zadanie 11: Promowanie rozwiązań ułatwiających funkcjonowanie w pracy kobiet będących w okresie karmienia piersią	Wskaźnik 1: Odsetek kobiet karmiących piersią korzystających z rozwiązań prawnych umożliwiających karmienie piersią	Rzeczywiste realizowanie obowiązku pracodawców do udzielania przerw na karmienie piersią	dane własne ministerstw oraz jednostek podległych Rządowi RP, raporty organizacji i stowarzyszeń promujących wartości rodzinne oraz aktywność zawodową kobiet	liczba %	0 0	10 tys. 90

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>Zadanie 12: Podnoszenie świadomości w odniesieniu do pracy, w tym również nieodpłatnej, wykonywanej przez opiekunów, najczęściej kobiety, w celu docenienia i podniesienia jej wartości</p> <p>Zadanie 13: Zwiększenie zaangażowania ojców w odgrywanie ról opiekuńczych</p>	<p>Wskaźnik 2: Raport z działań podejmowanych w celu podnoszenia świadomości w odniesieniu do pracy, w tym również nieodpłatnej, wykonywanej przez opiekunów, najczęściej kobiety, w celu docenienia i podniesienia jej wartości</p> <p>Wskaźnik 1: Liczba osób objętych działaniami aktywizującymi ojców do działań opiekuńczych</p> <p>Wskaźnik 2: Liczba działań upowszechniających aktywność opiekuńczą ojców</p>	<p>Wzrost świadomości społecznej</p> <p>Monitorowanie aktywności ojców</p> <p>Zwiększanie zaangażowania ojców</p>	<p>raport</p> <p>lista obecności zarejestrowanych uczestników wydarzeń organizowanych dla rodziców/ojców przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania</p> <p>bieżąca sprawozdawczość</p>	<p>liczba</p> <p>liczba osób</p> <p>liczba</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>1</p> <p>250 tys.</p> <p>90</p>

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 14: Analiza ustawodawstwa i przygotowanie pakietu legislacyjnego w celu uznania pracy domowej kobiet sprawowanej nad członkiem rodziny jako pełnowartościowej ścieżki rozwoju zawodowego	Wskaźnik 1: Dokonanie analizy istniejącego prawodawstwa i zaproponowanie zmian legislacyjnych w zakresie uznania pracy domowej kobiet sprawowanej nad członkiem rodziny jako pełnowartościowej ścieżki rozwoju zawodowego	Przygotowanie pakietu zmian systemowych	raport z analizy	liczba	0	1
B. Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych	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	Wskaźnik 1: Uaktualniona wersja narzędzia dla przedsiębiorców ułatwiającego wdrażanie działań równościowych w miejscu pracy	Udostępnienie pracodawcom uaktualnionych i dostosowanych do ich potrzeb narzędzi ułatwiających wdrażanie działań równościowych w przedsiębiorstwie	Strona internetowa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej	liczba	0	1
		Wskaźnik 2: Liczba dobrych praktyk / publikacji z takimi praktykami, dotyczących wdrażania rozwiązań równościowych w miejscu pracy, udostępnionych na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej	Docieranie do jak największej liczby podmiotów z wiedzą na temat rozwiązań z zakresu działań równościowych w miejscu pracy	strona internetowa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej	liczba	0	40

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		Wskaźnik 3: Wzrost liczby przedsiębiorstw stosujących dobre praktyki w zakresie awansów kobiet	Wzrost liczby kobiet w gremiach decyzyjnych	dane własne ministerstwa	%	0	40%
		Zadanie 2: Program szkoleń dla kobiet w zakresie przygotowania do egzaminu na członków organów nadzorczych	Wzrost liczby kobiet przystępujących do egzaminu na członków organów nadzorczych i zdających ten egzamin	dane własne ministerstwa	liczba	0	300
		Wskaźnik 2: Wzrost liczby kobiet zdających egzamin	Wzrost liczby kobiet przystępujących do egzaminu na członków organów nadzorczych i zdających ten egzamin	dane własne ministerstwa	%	0	40%
		Wskaźnik 1: Liczba poradników i wytycznych dedykowanych poszczególnym kategoriom przedsiębiorstw (spółki skarbu państwa, spółki notowane itp.)	Wzrost liczby kobiet przystępujących do egzaminu na członków organów nadzorczych i zdających ten egzamin	dane własne ministerstwa	liczba	0	15
		Wskaźnik 2: Wzrost liczby kobiet zasiadających w zarządach i/lub radach nadzorczych	Wzrost liczby kobiet przystępujących do egzaminu na członków organów nadzorczych i zdających ten egzamin	dane własne ministerstwa	%	0	40%
C. Wspieranie grup narazonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie	Zadanie 1: Przeгляд i dostosowanie procedur w zakresie zatrudnienia w administracji publicznej osób ze szczególnymi po-	Wskaźnik 1: Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem szkoleniowym z zakresu stosowania rozwiązań ułatwiających za-	Poprawa dostępu do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami	dokumentacja projektowa	liczba osób	0	900

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa	
etniczne, religię, wyznanie i orientację seksualną oraz status rodzinny	trezabami oraz przeszkolenie pracowników urzędów ze stosowania tych procedur	trudnianie osób z niepełnosprawnościami						
	Zadanie 2: Uelastycznienie i uproszczenie naboru do służby cywilnej i wprowadzenie e-rekrutacji	Wskaźnik 1: Wdrożenie i uruchomienie unowocześnionej bazy ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej	Poprawa dostępu do zatrudnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami	strona internetowa, na której zostanie uruchomiona baza	liczba	0	1	
	Zadanie 3: Wsparcie osoby z niepełnosprawnościami u zatrudniającego ją pracodawcy	Wskaźnik 1: Liczba wdrożonych instrumentów wsparcia dla pracodawców, liczba pracodawców korzystających ze wsparcia	Włączenie społeczne i zawodowe osób z niepełnosprawnościami	Włączenie społeczne i zawodowe osób z niepełnosprawnościami	dane własne instytucji odpowiedzialnych	liczba	0	90
	Zadanie 4: Uwzględnienie potrzeb osoby z niepełnosprawnościami, w tym wyównywanie szans na rynku pracy	Wskaźnik 1: Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym	Włączenie społeczne i zawodowe osób z niepełnosprawnościami	Włączenie społeczne i zawodowe osób z niepełnosprawnościami	badanie aktywności ekonomicznej ludności przeprowadzone przez GUS	%	28,3% (2018)	36%
	Zadanie 5: Analiza zjawiska luki płacowej pracowników z niepełnosprawnościami, także z podziałem na płeć	Wskaźnik 1: Raport przedstawiający analizę i rekomendacje dotyczące luki płacowej osób z niepełnosprawnościami	Wypracowanie rozwiązań, w tym legislacyjnych i systemowych, mających na celu przeciwdziałanie luce płacowej	Wypracowanie rozwiązań, w tym legislacyjnych i systemowych, mających na celu przeciwdziałanie luce płacowej	dane własne instytucji odpowiedzialnych	liczba	0	1

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa	
D. Promowanie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy	Zadanie 6: Wypracowanie modelu wsparcia osób z doświadczeniem migranckim w integrowaniu rynku pracy	Wskaźnik 1: Stworzenie i pilotaż modelu wsparcia	Zapewnienie wsparcia osobom z doświadczeniem migranckim w integrowaniu rynku pracy	dane własne instytucji odpowiedzialnych	liczba	0	1	
		Wskaźnik 2: Wdrożenie modelu wsparcia na szczeblu powiatu		dane własne instytucji odpowiedzialnych	%	0	100 – wdrożenie wszystkich modyfikacji wynikających z raportów	
	Zadanie 1: Zapewnienie funkcjonowania zespołów do spraw równego traktowania	Wskaźnik 1: Liczba zespołów do spraw równego traktowania w ministerstwach	Zapewnienie różnorodności zespołu do spraw równego traktowania	dane własne ministerstw	liczba	1	1	20
		Zadanie 2: Organizacja staży dla osób z niepełnościami	Wskaźnik 1: Realizacja staży dla osób z niepełnościami w ramach programu „Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”	Eliminacja barier w dostępie osób z niepełnościami do stabilnego zatrudnienia w ramach programu „Stabilne zatrudnienie”, stanowiącego integralną część rządowego programu Dostępność Plus 2018–2025	dane własne ministerstw	%	0	100
	Zadanie 3: Intermentoring – wymiana wiedzy między pokoleniami	Wskaźnik 1: Podnoszenie kompetencji szkoleniowych pracowników z wieloletnim stażem i doświadczeniem zawodowym	Budowanie współpracy międzypokoleniowej	dane własne ministerstw	liczba	0	0	2000

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		<p>Wskaźnik 2: Liczba pracowników przeszkolonych przez osoby z wieloletnim stażem i doświadczeniem zawodowym</p> <p>Wskaźnik 1: Przeprowadzenie ankiety do 2022 r., opracowanej w KPRM w ramach Standardów Zarządzania Zasobami Ludzkimi 2020</p>	<p>Budowanie współpracy międzyopolemiowej</p> <p>Zebranie informacji za pomocą ankiety</p>	<p>dane własne ministerstw</p> <p>dane własne ministerstw na podstawie ankiet</p>	<p>liczba</p> <p>liczba</p>	<p>0</p> <p>0</p>	<p>4000</p> <p>20</p>
	<p>Zadanie 4: Przeprowadzenie ankiety dotyczącej opinii pracowników na temat 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</p> <p>Zadanie 5: Analiza wynagrodzeń pracowników uwzględniająca szereg kryteriów, w tym podział na płeć</p>	<p>Wskaźnik 1: Siatka wynagrodzeń</p>	<p>Budowanie siatki wynagrodzeń uwzględniającej zasadę równego traktowania</p>	<p>dane własne ministerstwa</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>20</p>

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>Zadanie 6: Publikowanie na stronach wewnętrznych oraz zewnętrznych (np. BIP) urzędu informacji na temat różnorodności zatrudnienia w ministerstwach, w tym statystyk zatrudnienia w odniesieniu np. do płci, wieku, niepełnosprawności</p> <p>Zadanie 7: Upowszechnianie dobrych praktyk firm w zakresie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy</p> <p>Zadanie 8: Podniesienie świadomości i poziomu wiedzy pracowników w zakresie równego traktowania</p>	<p>Wskaźnik 1: Podniesienie świadomości pracowników i osób zewnętrznych</p> <p>Wskaźnik 1: Liczba dobrych praktyk / publikacji z takimi praktykami, udostępnionych na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Wskaźnik 1: Liczba zrealizowanych szkoleń/warsztatów/spotkań</p> <p>Wskaźnik 1: Udział liczby zamówień, w których uwzględniono klauzule społeczne w ogólnej liczbie zamówień</p>	<p>Wzrost wiedzy na temat różnorodności zatrudnienia w miejscu pracy</p> <p>Docieranie z wiedzą na temat zarządzania różnorodnością do jak największej liczby podmiotów</p> <p>Dotarcie do jak największej liczby pracowników</p> <p>Analiza stopnia stosowania klauzul społecznych w postępowaniach prowadzonych przez pol-</p>	<p>wejścia na stronę/zakładkę</p> <p>strona internetowa ministerstwa</p> <p>dane własne ministerstw</p> <p>roczne sprawozdania z udzielonych zamówień publicznych zgodnie z art. 82</p>	<p>liczba</p> <p>liczba</p> <p>liczba</p> <p>%</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>20% w 2019 r.</p>	<p>100 tys. UU</p> <p>30</p> <p>200</p> <p>25% w 2030 r.</p>
E. Promowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych							

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		wień udzielonych w danym roku	skich zamawiających	ustawy – Prawo zamówień publicznych			
		Wskaźnik 2: Liczba uczestników szkoleń i konferencji z zakresu społecznych zamówień publicznych	Analiza liczby osób przeskolonych w zakresie stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych	dane własne Urzędu Zamówień Publicznych	liczba	0	2000
III. Priorytet: edukacja							
A. Wsparcie włączającego systemu edukacji m.in. w kontekście treści programowych, procedur i dostępności placówek edukacyjnych	Zadanie 1: Opracowanie programów doskonalenia, odnoszących się do równego traktowania dzieci i młodzieży ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli, nauczycieli szkół w szczególności prowadzących kształcenie zawodowe kuratorów oświaty wykonujących zada-	Wskaźnik 1: Liczba form doskonalenia dla przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli, kuratorów oświaty, jednostek samorządu terytorialnego	Badania ankietowe na temat zrealizowanych form doskonalenia	dane własne ministerstwa	liczba	0	30

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	nia z zakresu edukacji włączającej, a także promowanie tej problematyki w programach form doskonalenia						
	Zadanie 2: Upowszechnienie Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej	Wskaźnik 1: Liczba szkół, które mogą podłączyć się do Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej (OSE)	Zwiększenie liczby szkół, które mogą podłączyć się do Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej	operator OSE – Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa – Państwowy Instytut Badawczy	liczba	0	~22 500 (w zależności od liczby szkół funkcjonujących w systemie oświaty w danym roku szkolnym)
	Zadanie 3: Wdrożenie Programu Rozwoju Talentów Informatycznych	Wskaźnik 1: Liczba uczniów, którzy podnieśli zaawansowane kompetencje cyfrowe Wskaźnik 2: Liczba studentów, którzy podnieśli zaawansowane kompetencje cyfrowe Wskaźnik 3: Liczba nauczycieli/wykładowców, którzy podnieśli zaawansowane kompetencje metodyczne i merytoryczne	Zwiększenie kompetencji cyfrowych wśród uczniów Zwiększenie kompetencji cyfrowych wśród studentów Zwiększenie kompetencji cyfrowych wśród nauczycieli i wykładowców	sprawozdania z realizacji zadań sprawozdania z realizacji zadań sprawozdania z realizacji zadań	liczba liczba liczba	0 0 0	5000 5000 5000
	Zadanie 4: Opracowanie, pakietów	Wskaźnik 1: Liczba upowszechnio-	Zwiększenie wiedzy nauczycieli na temat	dane własne ministerstwa	liczba	0	5

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>edukacyjnych i dydaktycznych, różnych form doskonalenia: konferencji, szkoleń, seminariów, narzędzi diagnostycznych programów multimedialnych na temat wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt</p> <p>Zadanie 5: Opracowanie, pakietów edukacyjnych i dydaktycznych, różnych form doskonalenia: konferencji, szkoleń, seminariów, narzędzi diagnostycznych programów multimedialnych na temat wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej mężczyzn oraz chłopców</p>	<p>nnych opracowań</p> <p>Wskaźnik 1: Liczba upowszechnionych opracowań</p>	<p>treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt w zakresie, w jakim są one niedoreprezentowane bądź przejawiają znacząco większe problemy niż chłopcy</p> <p>Zwiększenie wiedzy nauczycieli na temat treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej chłopców i młodych mężczyzn w zakresie, w jakim są oni niedoreprezentowani bądź przejawiają znacząco większe problemy niż dziewczęta</p>	<p>dane własne ministerstwa</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p> <p>5</p>	

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>Zadanie 6: Monitorowanie wyników w edukacji dzieci i młodzieży obojga płci, ze szczególnym uwzględnieniem takich danych, jak wyniki z kluczowych egzaminów (egzamin klas ósmych, matura) i odsetek osób kontynuujących naukę po osiągnięciu dorosłości</p>	<p>Wskaźnik1: Liczba raportów</p>	<p>Domniemanie istnienia różnic w podejmowaniu decyzji i wysiłków edukacyjnych w zależności od płci, potwierdzenia lub obalenia tego domniemania, wypracowanie wniosków</p>	<p>dane własne ministerstwa</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>2</p>
<p>B. Rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym i lokalnym, kształtowanie postaw prospołecznych, altruistycznych, poszanowania godności wszystkich osób i ich różnorodności</p>	<p>Zadanie 1: Opracowanie programów doskonalenia dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych i placówek doskonalenia nauczycieli oraz organizowanie form doskonalenia z zakresu rozwijania pozytywnych relacji w środowisku szkolnym i lokalnym oraz kształtowania postaw prospołecznych, altruistycznych</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba form doskonalenia dla przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych i placówek doskonalenia nauczycieli</p>	<p>Przygotowanie przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych i placówek doskonalenia nauczycieli w zakresie rozwijania pozytywnych relacji w środowisku szkolnym i lokalnym oraz kształtowania postaw poszanowania różnorodności, odnoszących się do równego traktowania dzieci i młodzieży ze zróżnicowanymi po-</p>	<p>dane SIO</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>20</p>

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	ných, poszanowania godności i różnorodności, odnoszących się do równego traktowania dzieci i młodzieży ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, a także promowanie tej problematyki w programach doskonalenia nauczycieli		trzebami edukacyjnymi				
		Wskaźnik 2: Liczba opracowanych materiałów edukacyjnych, publikacji	Wykorzystanie opracowanych materiałów edukacyjnych i publikacji w pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli i specjalistów ze szkół	analiza materiałów zamieszczonych na stronach internetowych jednostek podległych Ministerstwu Edukacji Narodowej, analiza sprawozdań, raportów	liczba	0	20
	Zadanie 2: Upowszechnianie treści dotyczących poszanowania godności wszystkich osób, zapobiegania postawom nietolerancji i przestępstwom z nienawiści, szczególnie wśród osób młodych	Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych szkoleń	Zwiększenie wiedzy nauczycieli i samorządów w zakresie upowszechniania treści dotyczących zapobiegania postawom nietolerancji i przestępstwom z nienawiści, szczególnie wśród osób młodych	dane własne ministerstwa	liczba	0	160
		Wskaźnik 2: Rodzaj produktów edukacyjnych (np. pakiety edukacyjne, programy szkoleń, narzędzia diagnostyczne)	Opracowywanie standardów poszanowania godności wszystkich osób i zapobiegania nietolerancji oraz wdrażanie ich w ramach zajęć edukacyjnych i pozalekcyjnych	dane własne ministerstwa	liczba	0	3

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	dów uznawanych za zmaskulinizowane		kierunek kształcenia na podstawie własnych chęci i predyspozycji, a nie na podstawie stereotypu				
C. Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz wsparcie i przygotowanie rodziców tych dzieci	Zadanie 1: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy w środowisku uczniów o różnorodnym charakterze, w tym z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji, przez rozwijanie kompetencji nauczycieli dotyczących dostosowania materiałów edukacyjnych do potrzeb ucznia władającego językiem polskim w stopniu niewystarczającym, upowszechnianie treści dotyczących pracy z uczniem z doświadczeniem migracji, w tym nauczania w formie oddziaływań przygotowawczych	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń	Zwiększenie wiedzy nauczycieli i specjalistów szkół	dane własne Ministerstwa	liczba	0	32
		Wskaźnik 2: Liczba przeszkolonych osób	Zwiększenie wiedzy i umiejętności nauczycieli i specjalistów	analiza materiałów zamieszczonych na stronach internetowych jednostek podległych Ministerstwu Edukacji i Nauki, analiza sprawozdań, raportów	liczba	0	1500

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 2: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji przez rozwijanie kompetencji nauczycieli dotyczących nauczania języka polskiego dzieci i młodzieży nieznających tego języka lub znających go w stopniu niewystarczającym do uczestniczenia w zajęciach, w tym nauczania w formie oddziałań przygotowawczych	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń	Zwiększenie wiedzy nauczycieli i specjalistów szkół	dane własne ministerstwa	liczba	0	32
		Wskaźnik 2: Liczba przeszkolonych osób	Zwiększenie wiedzy i umiejętności nauczycieli i specjalistów	analiza materiałów zamieszczonych na stronach internetowych jednostek podległych Ministerstwu Edukacji i Nauki, analiza sprawozdań, raportów	liczba	0	150
	Zadanie 3: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi przez upowszechnianie narzędzi dia-	Wskaźnik 1: Liczba opracowanych opracowań	Zwiększenie wiedzy nauczycieli i specjalistów szkół	dane własne ministerstwa	liczba	0	20
		Wskaźnik 2: Liczba szkoleń	Zwiększenie wiedzy nauczycieli i specjalistów szkół	dane własne ministerstwa	liczba	0	32
	Wskaźnik 3: Liczba przeszkolonych osób	Zwiększenie wiedzy i umiejętności nauczycieli i specjalistów	analiza materiałów zamieszczonych na stronach internetowych	liczba	0	1500	

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	gnostycznych i edukacyjnych wspierających rozpoznawanie tych potrzeb, opracowywanie wytycznych z zakresu dostosowywania materiałów edukacyjnych, w tym elektronicznych, do rodzaju niepełnosprawności uczniów oraz przekazywanie informacji na temat zasady uniwersalnego projektowania w edukacji			jednostek podległych Ministerstwu Edukacji i Nauki, analiza sprawozdań, raportów			
IV. Priorytet: zdrowie							
A. Poprawa dostępu do usług zdrowotnych osób zagrożonych wykluczeniem	Zadanie 1: Koordynacja i monitorowanie realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego w celu ograniczenia nierówności w zdrowiu wynikających z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych	Wskaźnik 1: Liczba realizowanych zadań z zakresu zdrowia publicznego	Określenie liczby podejmowanych lub zrealizowanych zadań z zakresu zdrowia publicznego	sprawozdania realizatorów, przekazywane przez dedykowany elektroniczny system sprawozdawczy do Ministerstwa Zdrowia	liczba	30 000	30 000

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 2: Wdrożenie programu pilotażowego w centrach zdrowia psychicznego	Wskaźnik 1: Wypracowanie założeń programu	Deinstytucjonalizacja psychiatrycznej opieki zdrowotnej	dane własne ministerstwa	liczba	0	1
		Wskaźnik 2: Przeprowadzony pilotaż					
	Zadanie 3: Zapewnienie osobom z zaburzeniami psychicznymi kompleksowej, wielostronnej i powszechnej dostępności do opieki zdrowotnej	Wskaźnik 1: Opracowanie ogólnych zasad postępowania	Koordinacja dostępnym form opieki i pomocy	dane własne ministerstwa	liczba	0	1
		Wskaźnik 2: Prowadzenie działań informacyjno-educacyjnych	Destygmatyzacja i wsparcie osób z chorobami psychicznymi	dane własne ministerstwa	liczba	0	60
	Zadanie 4: Realizacja projektu „Ograniczenie społecznych nierówności w zdrowiu dzięki stosowaniu rozwiązań telemedycznych i e-zdrowia”	Wskaźnik 1: Liczba modeli telemedycznych i e-zdrowia przedłożonych Agencji ds. Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji (AOTMiT) w celu weryfikacji finansowania	Pomiar postępu w realizacji projektu służącego poprawie sytuacji Polaków i zapewnieniu im lepszego dostępu do opieki medycznej	dane beneficjenta	liczba	0	3
		Wskaźnik 2: Liczba opracowanych modeli telemedycznych i e-zdrowia	Pomiar postępu w realizacji projektu służącego poprawie sytuacji Polaków i zapewnieniu im lepszego dostępu do opieki medycznej	dane beneficjenta	liczba	0	7
B. Podniesienie kompetencji pracowników służby zdrowia w za-	Zadanie 1: Realizacja projektu Dostępność Plus dla Zdrowia	Wskaźnik 1: Liczba podmiotów wykonujących podstawo-	Wypracowanie optymalnych rozwiązań dostępności, sprzy-	raporty z audytów końcowych placówek podsta-	liczba	0	250 placówek podstawowej opieki zdro-

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
kresie komunikacji z pacjentami z niepełnosprawnością		<p>wą opiekę zdrowotną, które wdrożyły działania projektowe w ramach programu</p>	<p>jających równemu traktowaniu pacjentów</p>	<p>wowej opieki zdrowotnej, które otrzymały wsparcie grantowe na poprawę dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, sprawozdania finansowo-rzeczowe z realizacji grantów</p>			<p>wotnej</p>
		<p>Wskaźnik 2: Liczba podmiotów wykonujących szpitalną działalność leczniczą, które wdrożyły działania projektowe w ramach programu</p>	<p>Wypracowanie optymalnych rozwiązań dostępności, sprzyjających równemu traktowaniu pacjentów</p>	<p>raporty z audytów końcowych szpitali, które otrzymały wsparcie grantowe na poprawę dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, sprawozdania finansowo-rzeczowe z realizacji grantów</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>50 szpitali</p>
		<p>Wskaźnik 3: Liczba pracowników placówek medycznych, którzy podnieśli kompetencje w zakresie ob-</p>	<p>Zwiększenie poziomu kompetencji in-terpersonalnych kadr medycznych w zakresie obsługi</p>	<p>podpisane deklaracje kadr medycznych z placówek objętych wsparciem gran-</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>900 pracowników placówek medycznych</p>

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
C. Upowszechnianie profilaktyki zdrowotnej i promowanie aktywnego stylu życia	<p>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</p> <p>Zadanie 2: Organizacja konferencji/spotkań skierowanych do wybranych grup w populacji generalnej na</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba osób chorych na demencję, które otrzymały wsparcie w ramach realizacji zadania do 2030 r.</p>	<p>Ocena skali objęcia wsparciem osób chorych na demencję</p>	<p>informacje sprawozdawcze z realizacji projektów/działań</p>	liczba	0	10 tys.
		<p>Wskaźnik 1: Liczba konferencji/spotkań z mieszkańcami województwa</p>	<p>Zwiększenie świadomości zdrowotnej mieszkańców województwa na temat wybranych zagadnień zdrowotnych</p>	<p>dane własne urzędów wojewódzkich</p>	liczba	0	480

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
V. Priorytet: dostęp do dóbr i usług							
A. Poprawa dostępności usług publicznych	temat wybranych zagadnień zdrowotnych (np. profilaktyka chorób cywilizacyjnych, promowanie programów wykrywania chorób)	Zadanie 1: Stworzenie projektu „Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami”	Wskaźnik 1: Liczba sądów, w których zostanie zakupiony sprzęt oraz będą dokonane modernizacje architektoniczne zwiększające dostępność dla osób z niepełnosprawnościami i osób starszych	Poprawa dostępności do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami dzięki przeprowadzeniu prac architektonicznych oraz instalacji urządzeń umożliwiających samodzielne korzystanie z budynków sądów przez osoby z niepełnosprawnościami	liczba sądów	0	35
			Wskaźnik 2: Liczba osób przeszkolonych w ramach projektu	Poprawa dostępności do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami przez podniesienie kompetencji pra-	liczba osób	0	3150

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	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	Wskaźnik 1: Liczba budynków bez barier zewnętrznych i wewnętrznych Wskaźnik 2: Liczba zainstalowanych urządzeń wspierających komunikowanie się z osobami z niepełnosprawnościami, w tym słabosłyszącymi/niesłyszącymi, niewymi, głuchoniemymi Wskaźnik 3: Liczba zainstalowanych urządzeń lub zastosowanych środków technicznych wizualnych, dotykowych i głosowych ułatwiających poruszanie się po budynkach osobom z niepełnosprawnościami, w tym pętle indukcyjne, mapy rozkładu pomieszczeń, plany tyflograficzne budynków	cowników wymiaru sprawiedliwości w zakresie wiedzy związanej z potrzebami osób z niepełnosprawnościami Poprawa dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami Określenie możliwości obsługi osób z ograniczoną percepcją słuchową i wzrokową Określenie możliwości samodzielnego poruszania się po budynkach urzędów osób z niepełnosprawnościami	dane własne urzędów wojewódzkich dane własne urzędów wojewódzkich dane własne urzędów wojewódzkich	liczba liczba liczba	0 0 0	16 16 16

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 3: Zapewnienie dostępności cyfrowej serwisu Gov.pl przez stosowanie wytycznych WCAG	Wskaźnik 1: Stosowanie wytycznych WCAG	Wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami – zapewnienie funkcjonalności, zrozumiałości, kompatybilności treści	portal RO (gov.pl)	liczba instytucji	33	88
		Wskaźnik 2: Procent stron WWW podmiotów publicznych dostępnych cyfrowo	Umożliwienie osobom z niepełnościami dostępu do informacji publicznej	coroczny monitoring dostępności cyfrowej prowadzony przez KPRM	liczba	60	90
	Zadanie 4: Przystosowanie urzędów i instytucji do właściwej obsługi osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami przez wprowadzenie rozwiązań uwzględniających potrzeby tych grup	Wskaźnik 1: Dostęp do usługi języka migowego dla osób z niepełnosprawnością słuchową	Dostęp do informacji dla osób z niepełnosprawnością słuchową	aplikacja do języka migowego	% obsłużonych osób z niepełnosprawnością słuchową, które kontaktowały się z danym ministrem	0	50
		Wskaźnik 2: Opracowanie procedur wewnętrznych obsługi klienta zewnętrznego ze szczególnymi potrzebami	Właściwa obsługa osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami w ministerstwach	regulacje wewnętrzne ministerstw	liczba zarządzeń	0	1
	Zadanie 5: Zwiększenie dostępności do usług nieodpłat-	Wskaźnik 1: Liczba osób z niepełnosprawnościami, któ-	Analiza danych statystycznych pod kątem liczby osób	system teleinformatyczny do obsługi nieodpłatnej	liczba osób niepełnosprawnych	Liczba szacunkowa 5212 w ciągu	Średnia liczba szacunkowa 26 100

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	nej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego dla osób z niepełnosprawnościami	rym udzielono nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz które korzystają z edukacji prawnej	starszych oraz z niepełnosprawnościami korzystających z nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz korzystających z edukacji prawnej	pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego (informacje dotyczące formy udzielenia pomocy i wieku osób z niepełnosprawnościami), kwartalna sprawozdawczość wojewodów z wykonywania zadania przez powiaty	korzystających z pomocy i poradnictwa	roku ¹	
	Zadanie 6: Budowanie e-usług oraz rozwiązań dotyczących prezentacji informacji na stronie WWW, w BIP i me-	Wskaźnik 1: Liczba wprowadzonych udogodnień oraz e-usług dla osób z niepełnosprawnościami	Przystosowanie usług dla klientów z niepełnosprawnościami	dane własne urzędów wojewódzkich	liczba	0	5

¹ Z uwagi na nowelizację przepisów ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej z dnia 5 sierpnia 2015 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 294), które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., nastąpiła zmiana w sposobie dokumentowania, czy dana osoba jest osobą uprawnioną. W myśl zmienionego art. 4 ust. 1 ustawy osoba uprawniona, przed uzyskaniem nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, składa pisemne oświadczenie, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej. Wobec powyższego od dnia 1 stycznia 2019 r. nie pobiera się od osoby uprawnionej orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności. Niemniej każdy przypadek udzielenia nieodpłatnej pomocy prawnej lub świadczenia nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego dokumentuje się w karcie nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego. Karta pomocy jest dokumentowana w systemie teleinformatycznym. Precyzyjne prognozowanie wartości bazowej nie jest możliwe, gdyż podejmowane jest w warunkach niepewnej, nieprecyzyjnej informacji – karta pomocy zawiera m.in. dane osobowe osoby uprawnionej z wyłączeniem danych, czy osoba korzystająca z pomocy jest osobą z znaczną niepełnosprawnością. Jednak należy wskazać na wymóg dostosowania sposobu świadczenia pomocy (poza punktem albo za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość) do potrzeb osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową, które nie mogą stawić się w punkcie obsługi, oraz osób doświadczających trudności w komunikowaniu się. Należy zatem uznać, że nieodpłatna pomoc prawna i nieodpłatne poradnictwo obywatelskie zostają udzielone każdej osobie z niepełnosprawnością, o ile nie jest ona w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej. Powyższy fakt jest każdorazowo odzwierciedlany w karcie pomocy w zakresie wskazania innych miejsc świadczenia pomocy lub szczególnej formy udzielania NPP lub NPO przeznaczonych tylko i wyłącznie dla osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową oraz osób doświadczających trudności w komunikowaniu się. W czasie epidemii i zagrożenia epidemią nieodpłatna pomoc jest udzielana na zmienionych zasadach. Niedostępne są porady i poza punktem, jednocześnie forma porady przez telefon i porady zdalnej są dostępne dla wszystkich beneficjentów tej pomocy. Z tych względów w czasie epidemii i w czasie zagrożenia epidemią nie ma możliwości rzetelnego określenia wartości powyższego miernika.

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>diach społecznoś- ciowych urzędów wojewódzkich</p> <p>Zadanie 7: Prze- prowadzenie szko- leń członków korpu- su służby cywilnej: redaktorów meryto- rycznych przygoto- wujących materiały zamieszczane na stronach interneto- wych urzędów oraz redaktorów tech- nicznych odpowie- dzialnych za rozwią- zania techniczne w serwisach interne- towych</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem szkoleniowym z zakre- su zapewnienia do- stępności przygotowy- wanych i udostępnianych do- kumentów urzędowych, treści zamieszczanych na stronach interneto- wych oraz innych mate- riałów/publikacji urzę- dowych</p>	Poprawa kompeten- cji urzędników w zakresie zapewnia- nia dostępności cy- frowej oraz komunika- cyjno-informacyj- nej przez urzędy	dokumentacja projektowa	liczba osób	0	1000
	<p>Zadanie 8: Prze- prowadzenie szko- leń dla koordynato- rów do spraw do- stępności w urzę- dach</p> <p>Zadanie 9: Wdrożenie uspraw- nień dotyczących obsługi klienta, re- krutacji oraz zatrud- niania osób ze szczególnymi po-</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba koordynatorów dostępności w urzę- dach objętych wspar- ciem szkoleniowym</p> <p>Wskaźnik 1: Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem szkoleniowym z zakre- su stosowania rozwią- zań ułatwiających za-</p>	Poprawa kompeten- cji pracowników ad- ministracji publicznej w zakresie zapew- niania dostępności przez urzędy Zwiększenie zatrud- nienia osób ze szczególnymi po- trzebami w admini- stracji publicznej	dokumentacja projektowa dokumentacja projektowa	liczba osób liczba osób	0 1	1100 1000

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	trzebami w urzędach administracji publicznej	trudnianie osób z niepełnosprawnościami Wskaźnik 2: Liczba urzędów administracji publicznej, w których przeprowadzono przegląd procedur związanych z obsługą klienta pod kątem zapewnienia dostępności	Poprawa jakości obsługi klienta ze szczególnymi potrzebami w urzędach administracji publicznej	dokumentacja projektowa	liczba urzędów	2	90
	Zadanie 10: Realizacja rządowego programu Dostępność Plus 2018–2025; działanie 18 „Dostępne treści multimedialne” oraz działanie 25 „Kultura bez barier”	Wskaźnik 1: Realizacja rządowego programu Dostępność Plus 2018–2025; działanie 18 „Dostępne treści multimedialne” oraz działanie 25 „Kultura bez barier”	Wspieranie dostępności i niwelowania barier w dostępie do kultury i sztuki dla osób z niepełnościami	informacja o realizacji rocznych planów wdrażania programu Dostępność Plus 2018–2025	zgodnie z założeniami programu Dostępność Plus; liczba nowych dostępnych wydarzeń/przestrzeni kulturalnych	0	100
	Zadanie 11: Realizacja Programu Inwestycji Dworców	Wskaźnik 1: Dostępność dworców	Zwiększenie liczby dworców kolejowych spełniających współczesne wymagania pasażerów korzystających z usług transportu kolejowego w ramach różnego rodzaju segmentu przewozów pasażerskich, w tym do-	informacje sprawozdawcze realizatora PKP S.A.	liczba dworców	0	189

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>Zadanie 12: Poprawa dostępności publicznego transportu zbiorowego przez dostosowanie dworców do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i osób o ograniczonej sprawności ruchowej</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba dworców przystosowanych do udzielenia pomocy osobom z niepełnosprawnościami i osobom o ograniczonej sprawności ruchowej oraz sporządzenie wykazu tych dworców</p>	<p>stosowanie do TSI PRM Monitorowanie liczby dworców przystosowanych do udzielenia pomocy osobom z niepełnosprawnościami i osobom o ograniczonej sprawności ruchowej oraz sporządzenie wykazu tych dworców</p>	wykaz dworców przystosowanych do udzielenia pomocy osobom z niepełnosprawnościami i osobom o ograniczonej sprawności ruchowej prowadzony przez ministra właściwego do spraw transportu	liczba	7	500
	<p>Zadanie 13: Przewodzenie aktualizacji procedury asysty</p>	<p>Wskaźnik 1: Procedura asysty</p>	<p>Zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami standaryzowanego procesu pomocy podczas poruszania się po dworcu – od momentu wejścia do dworca do zajęcia miejsca w pociągu i od momentu opuszczenia pociągu do opuszczenia dworca</p>	informacje sprawozdawcze realizatora zarządcy infrastruktury	liczba	0	59
	<p>Zadanie 14: Zapewnienie otoczenia prawnego w celu zwiększenia dostępności</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba zadań publicznych dofinansowanych w ramach realizowanego</p>	<p>Ułatwienie oraz zwiększenie dostępności turystyki dla osób z niepełno-</p>	ewaluacja wniosków/ofert składowanych przez jednostki spoza	liczba	6	7 (średniorocznie)

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	ności usług turystycznych oraz usług hotelarskich dla osób z niepełnościami	konkursu ofert na dofinansowanie realizacji zadań z zakresu części 40 budżetu państwa – turystyka (priorytet Działania na rzecz zwiększenia dostępności turystyki dla osób z niepełnościami / osób starszych	sprawnościami / osób starszych	sektora			
	Zadanie 15: Przeprowadzenie szkolenia wśród pracowników i funkcjonariuszy Straży Granicznej	Wskaźnik 1: Szkolenia	Nabywanie kompetencji i poszerzanie wiedzy oraz rozwój umiejętności funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej w zakresie społecznych kompetencji komunikacyjnych, niezbędnych do prawidłowego realizowania zadań służbowych w stosunku do cudzoziemców, z poszanowaniem różnic kulturowych	Komenda Główna Straży Granicznej	liczba szkoleń	7	10
	Zadanie 16: Utworzenie transgranicznej usługi „Wyślij pismo ogólne”	Wskaźnik 1: Usługa transgraniczna	Zwiększenie dostępności usług cyfrowych	dane własne ministerstwa	liczba	0	1
	Zadanie 17: Sporządzenie instrukcji	Wskaźnik 1: Liczba nowo opracowanych	Zwiększenie dostępu do usług w urzędach	poszczególne urzędy województwa	liczba	0	6

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	wypełniania formularzy urzędowych w językach obcych, a także opublikowanie na stronie internetowej urzędów szczegółowych informacji w językach obcych	wanych i udostępnionych cudzoziemcom materiałów informacyjnych w urzędach	dach wojewódzkich dla cudzoziemców	wódkie			
	Zadanie 18: Utworzenie państwowego zasobu kadrowego tłumaczy języka migowego	Wskaźnik 1: Nowelizacja ustawy o języku migowym	Utworzenie państwowego zasobu kadrowego tłumaczy języka migowego	dane własne	liczba	0	1
B. Wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami przez umożliwienie im wykorzystania nowych technologii przeciwdziałających e-wykluczeniu	Zadanie 1: Po-wszechny dostęp do szybkiego Internetu	Wskaźnik 1: Odsetek gospodarstw domowych w zasięgu dostępu do Internetu o przepustowości dosy-łowej łącza wynoszącej co najmniej 100 Mb/s, z możliwością jej zwiększenia do przepustowości mierzonej w gigabitach, dla 100% gospodarstw domowych	Zapewnienie do 2025 r. dostępu do Internetu o przepustowości dosyłowej łącza wynoszącej co najmniej 100 Mb/s, z możliwością jej zwiększenia do przepustowości mierzonej w gigabitach, dla 100% gospodarstw domowych	Urząd Komunikacji Elektronicznej	%	61,7 (rok bazowy 2019)	100
		Wskaźnik 2: Liczba obszarów miejskich w Polsce posiadających w pełni rozwiniętą komercyjną usługę łączności 5G	Zapewnienie do 2025 r. dostępu do w pełni rozwiniętych usług w sieciach 5G w co najmniej głównych obszarach miejskich	Urząd Komunikacji Elektronicznej	liczba obszarów miejskich	0 (rok bazowy 2018)	69

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
C. Promowanie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych	Zadanie 2: Wdrożenie Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych	Wskaźnik 1: Odsetek osób w wieku 16–74 lata posiadających podstawowe lub ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe	Wzrost poziomu kompetencji cyfrowych w Polsce	GUS	%	44	66
		Wskaźnik 2: Odsetek osób w wieku 16–74 lata posiadających jakiegolwiek (niskie, podstawowe, ponadpodstawowe kompetencje cyfrowe)	Wzrost poziomu kompetencji cyfrowych w Polsce	GUS	%	79	95
	Zadanie 1: Stosowanie w zamówieniach publicznych aspektów społecznych	Wskaźnik 1: Zastoso- wanie aspektów społecznych w zrealizowa- nych zamówieniach	Zwiększenie liczby realizowanych zamówień, w których zostaną zastosowane aspekty społeczne	dane własne ministerstwa	%	0	5
	Zadanie 2: Promowanie kwestii dostępności w zamówieniach publicznych	Wskaźnik 1: Liczba uczestników przedsięwzięć edukacyjnych (szkoleń, konferencji itp.), których tematem była kwestia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w zamówieniach publicznych	Analiza liczby przeskolonych osób z zakresu dostępności i projektowania dla wszystkich użytkowników w zamówieniach publicznych	Urząd Zamówień Publicznych	liczba	0	2000

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
VI. Priorytet: budowanie świadomości							
A. Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom (inne niż kampanie społeczne)	Zadanie 1: Opracowanie i wdrożenie planu szkoleń mających na celu budowanie świadomości pracowników poszczególnych urzędów w obszarze potrzeb osób potencjalnie narażonych na dyskryminację	Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych szkoleń / modulem pracowników / monitoring stopnia przeszkolenia pracowników we wskazanej tematyce	Upowszechnienie wiedzy w zakresie równego traktowania, by wzmocnić świadomość społeczną w kontaktach z osobami narażonymi na nierówne traktowanie m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną	dane własne urzędów wojewódzkich	liczba	0	10
	Zadanie 2: Cykliczne konferencje z udziałem przedstawicieli kościołów i związków wyznaniowych mających podpisane odrębne umowy z Rządem RP ²	Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych konferencji	Zmniejszenie stereotypów i uprzedzeń związanych z zamieszkanymi w Polsce przedstawicielami kościołów i związków wyznaniowych działających w Polsce oraz	MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	0

² W Polsce 17 kościołów i związków wyznaniowych działa na podstawie odrębnych umów z rządem RP Należą do nich: Polski Autokatolicki 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 Chrześcijańskich Baptystów w RP – 5.343;

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
			wpracowanie działań, które pomogą przeciwdziałać podobnym zjawiskom				
		Wskaźnik 2: Materiały okołokonferencyjne	Zwrócenie uwagi na kwestie związane z nietolerancją	MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba artykułów i materiałów zamieszczonych w mediach	0	5
	Zadanie 3: Cykliczne konferencje z udziałem przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych	Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych konferencji	Zmniejszenie stereotypów i uprzedzeń związanych z zamieszkanymi w Polsce mniejszościami narodowymi i etnicznymi	MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba konferencji	0	5
		Wskaźnik 2: Materiały okołokonferencyjne	Zwrócenie uwagi na kwestie związane z nietolerancją	MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba artykułów i materiałów zamieszczonych w mediach	0	5
	Zadanie 4: Opracowanie i wdrożenie certyfikatu dla jed-	Wskaźnik 1: Opracowanie Programu certyfikującego	Promocja postaw równego traktowania	dane własne	liczba	0	1

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 Starobrzędowy – 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*).

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
B. Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji	nostek, organów i instytucji promujących równe traktowanie	Wskaźnik 2: Liczba edycji konkursu		dane własne	liczba	0	8
	Zadanie 5: Badania społeczne i międzynarodowa konferencja naukowa dotyczące praw mężczyzn	Wskaźnik 1: Raport z badań społecznych	Zbadanie zjawiska dyskryminacji mężczyzn	dane własne	liczba	0	1
		Wskaźnik 2: Zorganizowanie Konferencji naukowej		dane własne	liczba	0	1
	Zadanie 6: Konferencja z organizacjami reprezentującymi prawa ojców	Wskaźnik 1: Zorganizowanie Konferencji	Zbadanie zjawiska dyskryminacji ojców	dane własne	liczba	0	1
	Zadanie 1: Prowadzenie działań informacyjnych, promocyjnych, edukacyjnych dotyczących standardów dostępności Programu Dostępność Plus przez media, media społecznościowe oraz współpracę z NGO. Do udziału w kampanii zaproszone zostaną samorządy polskich miast, organizacje pozarządowe, uczelnie,	Wskaźnik 1: Liczba wspartych inicjatyw w zakresie dostępności w 2022 r.	Podniesienie świadomości nt. programu Dostępność Plus	dane własne ministerstwa	liczba	0	5
		Wskaźnik 2: Liczba fanów na fanpage'u na profilu Dostępność Plus na Facebooku	Podniesienie świadomości nt. Programu Dostępność Plus	dane własne ministerstwa	liczba	26 000	28 000

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	szkoły, przedszkola, Pełnomocnicy Wojewodów ds. Równego Traktowania						
	Zadanie 2: Kampania wspierająca weteranów poszkodowanych w działaniach wojennych oraz kombatantów	Wskaźnik 1: Kampanie informacyjne	Zachowanie w państwie społecznej zasług i potrzeby wsparcia weteranów i kombatantów, podniesienie szacunku w społeczeństwie dla weteranów i kombatantów, przypomnienie ich poświęcenia, zapewnienie wsparcia w społeczeństwie	strony internetowe MON	liczba	0	10
	Zadanie 3: Realizacja ogólnopolskich kampanii społecznych uwrażliwiających na zjawisko przemocy domowej	Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych kampanii/raporty z przeprowadzonych kampanii	Zwiększenie świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy domowej, wzrost świadomości nt. korzyści płynących z życia bez przemocy, upowszechnienie bezprzemocowych wzorców zachowań, uwrażliwienie społeczne oraz zwiększenie gotowości do reagowania na akty	raport z przeprowadzonych kampanii społecznych	liczba	0	5

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>Zadanie 4: Realizacja kampanii edukacyjnych na stronach internetowych i w mediach społecznościowych na temat starzenia się</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba kampanii</p>	<p>przemocy, zwiększenie zrozumienia potrzeb i problemów osób doświadczających przemocy</p> <p>Promowanie pozytywnego wizerunku starości, obrazującego jakość życia seniorów, ich podmiotowość, godność, wolność, samorealizację, budowanie kultury szacunku do seniorów</p>	<p>dane własne ministerstwa i dostępną publikacje</p>	liczba	0	10
	<p>Zadanie 5: Prowadzenie kampanii w mediach tradycyjnych i społecznościowych oraz przez stronę internetową problemach związanych z dyskryminacją i uprzedzeniami</p>	<p>Wskaźniki 1: Liczba kampanii</p>	<p>Zwiększenie świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną</p>	<p>dane własne ministerstwa i dostępną publikacje</p>	liczba	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
C. Przeciwdziałanie i poprawa efektywnego ścigania przestępstw z nienawiści	Zadanie 1: Warsztaty dotyczące przemocy rówieśniczej dla nauczycieli i młodzieży	Wskaźnik 1: Liczba zajęć i warsztatów przeprowadzonych w poszczególnych województwach	Podniesienie świadomości nauczycieli na temat przemocy rówieśniczej powodowanej stereotypami i uprzedzeniami. Zwiększenie wiedzy o zachowaniach zabronionych w świetle prawa wobec osób ze względu na ich przynależność rasową, narodowościową, etniczną, stan zdrowia, wiek itp.	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, MEiN, MSWiA	liczba	0	160
		Wskaźniki 2: Średni zasięg kampanii	Zwiększenie świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną	dane własne ministerstwa	średni zasięg	0	1 000 000

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		<p>Wskaźnik 2: Odszetek nauczycieli, którzy wzięli udział w szkoleniach na poziomie województwa</p>	<p>Podniesienie świadomości nauczycieli na temat przemocy różnielniczej powodowanej stereotypami i uprzedzeniami, zwiększenie wiedzy o zachowaniach zabronionych w świetle prawa wobec osób ze względu na ich przynależność rasową, narodowościową, etniczną, stan zdrowia, wiek itp.</p>	<p>dane własne MEiN, Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>20%</p>
		<p>Wskaźnik 3: Odszetek młodzieży w wieku szkolnym, która wzięła udział w szkoleniach na poziomie województwa</p>	<p>Podniesienie świadomości nauczycieli na temat przemocy różnielniczej powodowanej stereotypami i uprzedzeniami, zwiększenie wiedzy o zachowaniach zabronionych w świetle prawa wobec osób ze względu na ich przynależność rasową, narodowościową, etniczną, stan zdrowia, wiek itp.</p>	<p>dane własne MEiN</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>20%</p>

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 2: Pilotażowy program dla uczniów ostatnich klas szkół podstawowych i szkół średnich z Warszawy z udziałem mniejszości narodowych i etnicznych ³ działających w Warszawie	Wskaźnik 1: Spotkania	Wykazanie liczby zorganizowanych spotkań	MEiN, MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	Minimum 30 w programie pilotażowym w ciągu roku
		Wskaźnik 2: Opracowanie raportu po zakończeniu programu pilotażowego	Analiza efektywności programu	MEiN, MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1
		Wskaźnik 3: Materiały publikowane na stronie WWW Pełnomocnika	Wykazanie liczby opublikowanych materiałów	MEiN, MSWiA, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	Minimum 20 materiałów przesłanych przez szkoły oraz minimum 25 artykułów, informacji itp.
	Zadanie 3: Kampania społeczna rozpowszechniająca informacje o zjawisku przestępstw z nienawiści	Wskaźniki 1: Liczba kampanii	Zwiększenie świadomości społecznej w zakresie przestępstw z nienawiści	dane własne ministerstwa i dostępnne badania	liczba	0	5
		Wskaźniki 2: Średni zasięg kampanii		dane własne ministerstwa	średni zasięg	0	400 000
	Zadanie 4: Poprawa jakości obsługi osób zgłaszających przestępstwa z nienawiści	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń	Zwiększenie wiedzy funkcjonariuszy policji w zakresie przestępstw z nienawiści	dane własne ministerstwa	liczba	0	160
		Wskaźnik 2: Liczba przeszkolonych osób		dane własne ministerstwa	liczba	0	1500
	Zadanie 5: Przeciwdziałanie bezkarności	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń	Zwiększenie wiedzy prokuratorów i sędziów	dane własne ministerstwa	liczba	0	160

³ Kwestię tę reguluje ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z 6 stycznia 2005 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 823). Zgodnie z tą ustawą do mniejszości narodowych i etnicznych zalicza się następujące mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką oraz żydowską, karaimską, romską, tatarską, tatarską.

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	ci za przemoc z niewiści	Wskaźnik 2: Liczba przeszkolonych osób	dziów w zakresie przestępstw z niewiści	dane własne ministerstwa	liczba	0	1000
	Zadanie 6: Pozyskanie wiedzy na temat działań i doświadczeń innych państw oraz wymiana dobrych praktyk w obszarze przeciwdziałania zachowaniom dyskryminującym związanym z rasizmem, antysemityzmem, ksenofobią i homofobią wśród kibiców podczas wydarzeń sportowych	Wskaźnik 1: Liczba analiz	Zwiększenie wiedzy na temat zjawiska, oraz praktyk zapobiegania	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba analiz	0	2
	Zadanie 7: Monitorowanie zachowań przestępczych o charakterze religijnym	Wskaźnik 1: Liczba raportów	Przeciwdziałanie przestępstwom motywowanym religią lub wyznaniem	MS, Policja, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	3
	Zadanie 8: Wypracowanie pakietów informacyjnych dotyczących przeciwdziałaniu przestępstwom na tle religijnym	Wskaźnik 1: Liczba pakietów informacyjnych	Zwiększenie świadomości społecznej na temat przestępstw motywowanych religią lub wyznaniem	MS, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania,	liczba	0	6
		Wskaźnik 2: Materiały publikowane	Zwiększenie świadomości społecznej	dane własne Pełnomocnika Rządu	liczba	0	Minimum 20

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
D. Realizacja działań zmierzających do kształtowania pozytywnego postrzegania starości i osób starszych w społeczeństwie	Zadanie 1: Szkolenia dla pracowników oświaty, nauczycieli, pedagogów	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń	na temat przestępstw motywacyjnych religią lub wyznaniem Promowanie we wszystkich grupach wiekowych dzieci, młodzieży, uczących się i studiujących, pozytywnego wizerunku osób starszych; podkreślanie autorytetu i pozytywnego wizerunku osób starszych w różnych etapach kształcenia	ds. Równego Traktowania dane własne ministerstwa	liczba	0	10
	Zadanie 2: Szkolenia pracowników instytucji publicznych	Wskaźnik 2: Przygotowanie analizy z ewaluacji przeprowadzonych szkoleń Wskaźnik 1: Liczba szkoleń i liczba pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniach	Nielowanie stereotypowego postrzegania starszych pracowników przez pracodawców, tzw. ageizmu, dostarczenie wiedzy dotyczącej m.in. zarządzaniem wiekiem w firmie/instytucji publicznej. Uwrażliwie-	dane własne ministerstwa dane własne ministerstwa i do- stępne badania	liczba liczba	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
			nie na przejawy gorszego traktowania wobec osób starszych oraz uświadomienie ich praw				
		Wskaźnik 2: Przeprowadzenie analizy z ewaluacji przeprowadzonych szkoleń	Ocena efektywności szkoleń	dane własne ministerstwa	liczba	0	1
		Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych debat	Wykazanie liczby przeprowadzonych debat	badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego, MRiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1
	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	Wskaźnik 2: Liczba zestawień z zaleceniami	Stworzenie zaleceń dla pracodawców chcących współpracować z seniorami Źródło danych: Badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego, organizacje zrzeszające osoby starsze, firmy zainteresowane współpracą z seniorami, MRiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1	

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
E. Wspieranie osób starszych w pełnieniu roli liderów społecznych	Zadanie 1: Wdrożenie polityki zarządzania wiekiem w urzędach	Wskaźnik 3: Opracowanie raportu zawierającego wnioski z debaty	do spraw Równego Traktowania Ocena efektywności szkoleń	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	sztuka	0	1
		Wskaźnik 1: Liczba wdrożonych polityk w poszczególnych urzędach	Opracowanie i wdrożenie polityki wewnętrznej, która będzie uwzględniała całokształt zagadnień demograficznych, sytuację na rynku pracy, indywidualne umiejętności, potencjał i oczekiwania pracowników, a także propozycję działań integracyjnych i warsztatów wielopokoleniowych zatrzymujących kadry doświadczonej kadry z uwagi na konkurencyjność ofert na rynku pracy	dane własne urzędów wojewódzkich	liczba	0	10
	Zadanie 2: Działania informacyjne skierowane do osób starszych na temat możliwości ich udziału w życiu ro-	Wskaźnik 1: Liczba osób starszych biorących udział w wolontariacie	Zwiększenie udziału seniorów w wolontariacie prowadzonym w miejscu zamieszkania	dane od organizacji pozarządowych zajmujących się wolontariatem	%	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	dzielnym, społecznym, w tym w wolontariacie						
	Zadanie 3: Organizacja kursów z nauki obsługi komputera i korzystania z Internetu	Wskaźnik 1: Liczba przeprowadzonych kursów / liczba uczestników kursów z danego województwa	Znajomość obsługi narzędzi informacyjnych i Internetu, lepsze funkcjonowanie w społeczeństwie	dane pochodzące od organizatora szkoleń	%	0	10
	Zadanie 4: Rozbudowa infrastruktury ośrodków wsparcia seniorów w środowiskach lokalnych	Wskaźnik 1: Liczba ośrodków wsparcia seniorów utworzonych w poszczególnych województwach	Rozbudowa infrastruktury ośrodków wsparcia w środowisku lokalnym zwiększy aktywne uczestnictwo osób starszych w życiu społecznym, a tym samym umożliwi pełnienie roli liderów przez te osoby	dane własne ministerstwa i dane zawarte w programie Senior Plus na lata 2015–2020	liczba	0	10
	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	Wskaźnik 1: Liczba zorganizowanych spotkań z liderami lokalnym w urzędach	Przeciwdziałanie wykluczeniu ze względu na wiek, zmiana postrzegania osób starszych i ich roli w społeczeństwie	rejestr spotkań	%	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 6: Organizacja giełdy pracy dla seniorów w siedzibach urzędów wojewódzkich	Wskaźnik 1: Liczba zorganizowanych giełd pracy	Przeciwdziałanie wykluczeniu ze względu na wiek	lista uczestników	liczba	0	100
	Zadanie 7: Program składający się z dwóch części: 1. Zorganizowanie spotkania Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania z Pełnomocnikami Wojewodów do spraw Równego Traktowania	Wskaźnik 1: Przeprowadzone debaty Wskaźnik 2: Dokument z zaleceniami	Wykazanie liczby przeprowadzonych debat Stworzenie zaleceń dla samorządów wspierających seniorów w roli społecznych liderów	dane MRIPS oraz Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania organizacje zrzeszające osoby starsze, Urzędy Wojewódzkie, samorządy, MRIPS, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba liczba liczba	0 0	10 1
	w sprawie wspierania seniorów jako liderów społeczności lokalnych w różnych dziedzinach życia, także budujących solidarność międzypokoleniową przez ukazywanie roli seniorów jako przekazywaczy wartości, tradycji	Wskaźnik 3: Wywiady	Wskazanie na liczbę wywiadów promujących osoby starsze	badania CBOS i GUS, organizacje zrzeszające osoby starsze, MRIPS, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	10

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
F. Działania na rzecz wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt	dycji 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	Wskaźnik 1: Wsparcie asystentów edukacji romskiej	Zwiększenie wiedzy pracowników jednostek samorządu terytorialnego na temat mniejszości etnicznej romskiej	raporty Pełnomocników Wojewodów do spraw mniejszości narodowych i etnicznych	liczba kobiet romskich zatrudnionych jako asystenci edukacji romskiej	65	70
	Zadanie 2: Konferencje dotyczące niezależności ekonomicznej kobiet, luki płacowej, przetrzymania płac, lobbingu ekonomicznego, kobiet w zarządach, kobiet wykonujących nieodpłatne prace domowe i opiekuńcze	Wskaźnik 1: Liczba działań promujących procentowy wzrost aktywności kobiet na rynku pracy	Podkreślenie znaczenia kobiet w życiu społecznym i zawodowym	raporty MRiPS	liczba konferencji	0	5

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 3: Upowszechnianie treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt	Wskaźnik 1: Liczba materiałów edukacyjnych	Zwiększenie wiedzy nauczycieli w zakresie upowszechniania treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt	informacje Ośrodka Rozwoju Edukacji	liczba materiałów dydaktycznych (publikacje, materiały edukacyjne, filmy, spoty reklamowe, scenariusze zajęć)	0	10
	Zadanie 4: Zwiększenie świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy wobec kobiet	Wskaźnik 1: Liczba kampanii informacyjnych przeprowadzonych w mediach lub mediach społecznościowych	Zwiększenie świadomości wśród społeczeństwa, jakie zachowania stanowią akty przemocy oraz zwiększenie poziomu reagowania na zjawiska przemocy	informacje Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania	liczba	0	5
	Zadanie 5: Zwiększenie poziomu świadomości wśród ofiar przemocy w zakresie narzędzi wsparcia i pomocy w trudnej sytuacji	Wskaźnik 1: Aplikacja na urządzenia mobilne zawierająca bazę adresów instytucji oferujących wsparcie dla ofiar przemocy oraz rady na temat działania oraz szukania pomocy dla ofiar przemocy	Zwiększenie dostępności do narzędzi pomocy oraz przeciwdziałania aktom przemocy	informacje Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	1
G. Prowadzenie działań uświadamiających, skierowanych do ogółu społeczeństwa, pokazujących	Zadanie 1: Promowanie postanowień Konwencji o prawach osób z niepełnościami	Wskaźnik 1: Odwiedziny portalu Niepełnosprawni.gov.pl	Upowszechnienie wśród osób z niepełnościami wiedzy w zakresie tematyki	dane MRiPS oraz Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych	liczba	48 tys. (2018)	82 tys. (2030)

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
godność osoby i uwrażliwiających na zjawisko przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, w szczególności wobec kobiet, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnością	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	Wskaźnik 1: Publikacje na stronie internetowej i informacje na profilach w mediach społecznościowych zawierające aktualne dane	Uświadomienie problemu przemocy i wskazanie drogi reakcji, pomocy, uwrażliwienie na konieczność reagowania i zgłaszania przemocy, uwrażliwienie rodziców na słuchanie i wspieranie dzieci	media społecznościowe, strona WWW	liczba publikacji	0	20
	Zadanie 3: Ochrona małoletnich przed szkodliwym oddziaływaniem treści zawierających przemoc zawartych w audycjach i innych przekazach	Wskaźnik 1: Przebieg obecnych rozwiązań i wypracowanie nowych, bardziej skutecznych	Ochrona dzieci i młodzieży przed treściami szkodliwymi	rejestr szkoleń	liczba	0	3
	Zadanie 1: Realizacja cyklicznych szkoleń dla pracowników ministerstwa i pol-	Wskaźnik 1: Liczba szkoleń zrealizowanych w latach 2022-2030	Budowanie świadomości pracowników oraz środowiska sportowego na te-	rejestr szkoleń	liczba	0	3
H. Promowanie równego traktowania w sporcie i przez wydanie sportowe							

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	<p>skiego środowiska sportowego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sporcie</p>		<p>mat nierówności płci w sporcie (w strukturach zarządzania sportem, w zakresie reprezentacji kobiet w kadrach narodowych, w zakresie obecności w mediach itd.) oraz na temat korzyści płynących ze zwiększenia obecności kobiet w sporcie, zarówno w odniesieniu do poziomu aktywności fizycznej, jak i w odniesieniu do udziału w procesie decyzyjnym; zwiększenie wiedzy pracowników i środowiska może sprzyjać przeciwdziałaniu negatywnym zachowaniom</p>	rejestr spotkań	liczba	1	2
	<p>Zadanie 2: Pozyskanie wiedzy na temat działań i doświadczeń innych państw oraz wymiana dobrych praktyk</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba spotkań z partnerami zagranicznymi, w ramach których omawiano zagadnienia związane z polityką równościową w skali roku</p>	<p>Pozyskane informacje na temat doświadczeń partnerów zagranicznych oraz wypracowanych przez nich dobrych praktyk, umożli-</p>				

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		<p>Zadanie 3: Gromadzenie i analizowanie danych dotyczących sytuacji kobiet w sporcie</p>	<p>liwią sporządzenie rekomendacji i wytyczenie kierunku dalszych działań, mających na celu poprawę sytuacji kobiet w polskim sporcie</p>	<p>dane własne ministerstwa i dostępane badania</p>	<p>liczba</p>	<p>0</p>	<p>10</p>
	<p>Zadanie 4: Współpraca ze środowiskiem kibiców z niepełnosprawnościami</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba wyjazdów na wydarzenia sportowe zorganizowanych dla osób z niepełnosprawnościami</p>	<p>Umożliwienie uczestniczenia osobom z niepełnosprawnościami w meczach Polskiej Reprezentacji, zwiększenie zaangażowania społecznego osób z niepełnosprawnościami przez zaangażowanie ich w kibicowanie meczom piłki nożnej</p>	<p>dane własne ministerstwa i PZPN</p>	<p>liczba wyjazdów</p>	<p>0 (2018 r.)</p>	<p>6</p>

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
I. Promowanie języka opartego na szacunku i rzetelnych źródłach informacji w celu ograniczenia szerzenia się „mowy nienawiści”	Zadanie 1: Promowanie języka oraz przekazu medialnego opartego na szacunku i faktach ⁴	Wskaźnik 1: Liczba broszur na temat języka mediów opartego na szacunku i faktach ⁴	Podnoszenie standardów debaty publicznej	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	20
	Zadanie 2: Przeprowadzenie badań społecznych dotyczących zjawiska mowy nienawiści	Wskaźnik 1: Raport z przeprowadzonych badań społecznych	Pozyskanie informacji na temat zjawiska mowy nienawiści	dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania i dostępne badania	liczba	0	2
	Zadanie 3: Kampania społeczna mająca na celu zmniejszenie zjawiska mowy nienawiści	Wskaźniki 1: Liczba kampanii Wskaźniki 2: Średni zasięg kampanii	Zwiększenie świadomości społecznej w zakresie „mowy nienawiści”	dane własne ministerstwa i dostępne badania	liczba	0	5
	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	Wskaźnik 1: Powołanie zespołu	Koordinacja monitoringu debaty publicznej w zakresie stosowania „mowy nienawiści”	dane własne ministerstwa	średni zasięg	0	400 000
					liczba	0	1

⁴ W ciągu roku będą ukazywać się dwie broszury na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. Pierwsza broszura będzie publikowana w pierwszym kwartale każdego roku. Jej celem będzie diagnoza sytuacji w zakresie dyskryminującego języka mediów wraz z podaniem zaleceń oraz wskazaniem dobrych praktyk w danym obszarze. Druga broszura będzie publikowana w ostatnim kwartale tego samego roku. Będzie podsumowaniem jak na przestrzeni roku zmienił się język mediów w zakresie wskazanym w pierwszej broszurze, oraz czy zalecenia i dobre praktyki wskazane w pierwszej broszurze zostały zastosowane w mediach.

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa	
J. Przeciwdziałanie promowaniu wizerunku naruszającego godność kobiet i dzieci	Zadanie 1: Kampania społeczna uwrażliwiająca na potrzebę ochrony dzieci przed seksualizacją	Wskaźnik 1: Liczba kampanii	Zwiększenie świadomości społecznej na temat negatywnych skutków działań polegających na kreowaniu wizerunku dzieci o charakterze seksualnym	MS, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	4	
		Wskaźniki 2: Średni zasięg kampanii						
		Wskaźnik 3: Liczba działań informacyjnych o charakterze lokalnym						
	Zadanie 2: Kampania społeczna uwrażliwiająca na potrzebę ochrony kobiet i dziewcząt przed wykorzystywaniem seksualnym	Wskaźnik 1: Liczba kampanii	Przeciwdziałanie wykorzystywaniu seksualnemu kobiet i dziewcząt oraz kreowaniu wizerunku naruszającego ich godność	MS, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	liczba	0	0	4
		Wskaźnik 2: Liczba działań informacyjnych						
		Zadanie 3: Monitoring treści naruszających godność nieletnich						

Działanie	Zadanie	Wskaźnik	Cel stosowania	Źródło danych	Jednostka	Wartość bazowa	Wartość docelowa
	Zadanie 4: Upowszechnianie informacji na temat sposobów przeciwdziałania naruszeniom godności kobiet i dzieci oraz eliminowania treści o charakterze seksualnym	<p>Wskaźnik 1: Liczba działań informacyjnych</p> <p>Wskaźnik 2: Materiały publikowane na stronie WWW Pełnomocnika</p>	Zwiększenie świadomości społecznej w zakresie ochrony przed wykorzystywaniem wizerunku kobiet i dzieci w celach seksualnych	Równego Traktowania, odstępowane badania	liczba	0	Minimum 30
				dane własne Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, Pełnomocnicy Wojewodów do spraw Równego Traktowania	liczba	0	Minimum 15