

Spotkanie „okrągłego stołu”

*na temat zaleceń Komitetu ONZ ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet
dotyczących zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej kobiet i dziewcząt*

Warszawa, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 18 czerwca 2015 r.

Sprawozdanie

Spis treści

[Wstęp](#)

[Ustalenia, wnioski i rekomendacje uczestniczek/-ów](#)

[Przebieg spotkania](#)

[Skrócony i zredagowany protokół wystąpień](#)

[Wprowadzenie: Zalecenia Komitetu CEDAW dotyczące przemocy wobec kobiet](#)

[Informacja o podjętych oraz planowanych działaniach rządu w związku z](#)

[Uwagami końcowymi Komitetu CEDAW](#)

[Informacja RPO jako niezależnego organu ds. równego traktowania o działaniach
w związku zaleceniami Komitetu CEDAW](#)

[Wystąpienia ws. realizacji zaleceń Komitetu CEDAW](#)

[Informacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej](#)

[Informacja Głównego Inspektoratu Pracy](#)

[Informacja Ministerstwa Edukacji Narodowej](#)

[Informacja Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego](#)

[Informacja Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji](#)

[Komentarz, cz. I: Realizacja zaleceń Komitetu CEDAW w świetle uzyskanych informacji](#)

[Komentarz, cz. II: Wyrównywanie szans ekonomicznych kobiet i mężczyzn, diagnoza
potrzeb z perspektywy płci](#)

[Dyskusja](#)

[Zakończenie spotkania](#)

[Rekomendacje Komitetu CEDAW na temat edukacji, zatrudnienia i sytuacji
ekonomicznej](#)

Wstęp

18 czerwca 2015 r. w siedzibie Rzecznika Praw Obywatelskich przy ul. Długiej 23/25 odbyło się spotkanie Okrągłego Stołu na temat zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej kobiet i dziewcząt. Spotkanie zostało zorganizowane z inicjatywy Koalicji na rzecz CEDAW we współpracy z Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Pełnomocniczką Rządu ds. Równego Traktowania, która objęła je matronatem. Debatę strony rządowej i pozarządowej moderowała Ewa Rutkowska z Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej i Feminoteki. W spotkaniu wzięło udział 55 osób.

Celem spotkania była wymiana informacji między rządem, instytucjami państwowymi i organizacjami pozarządowymi o możliwościach i strategiach wdrożenia zaleceń zawartych w Uwagach Końcowych Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet z 7 listopada 2014 r. (CEDAW/C/POL/CO/7-8). Zalecenia Komitetu CEDAW dotyczące edukacji kobiet i dziewcząt pod kątem rynku pracy zawarte są w punktach 30-31, zalecenia na temat zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej zawarte są w punktach 32-35, natomiast zalecenia dotyczące zwalczania przemocy wobec kobiet, której ekonomiczną formą jest nieściągalność alimentów na dzieci, zawiera punkt 25b.

Ustalenia, wnioski i rekomendacje uczestniczek/-ów

2.1 Dane z obrad dotyczące zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej kobiet:

Wykształcenie

1. Choć formalnie nie ma ograniczeń w dostępie do kształcenia zawodowego ze względu na płeć, to dziewczęta decydują się na nie znacznie rzadziej niż chłopcy. Przeszkodą są stereotypy płciowe rozpowszechniane nawet przez doradców zawodowych.
2. Stereotypy płciowe obecne są w podręcznikach zatwierdzonych do użytku szkolnego.

Zatrudnienie

3. Młode kobiety (18-24 lata) są zatrudniane na umowie o pracę znacznie rzadziej, niż ich rówieśnicy - mężczyźni.
4. Kobiety po pięćdziesiątym roku życia znikają z rynku pracy - nie wiadomo w jakiej skali na skutek własnej decyzji.
5. Między kobietami i mężczyznami występuje luka płacowa na niekorzyść kobiet (tzw. gender pay gap).
6. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy powoduje gorsze warunki zatrudnienia kobiet, niższe zarobki, oraz niższe emerytury kobiet niż mężczyzn, co sprawia że kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem na starość.

Opieka nad dziećmi

7. Współczynnik uzłobkowania w Polsce wynosi 6,5% - nieco więcej niż co dwudzieste dziecko rodziców zainteresowanych żłobkową formą opieki, ma do niego faktyczny dostęp.
8. 80% gmin w Polsce nie ma żadnej oferty opieki nad dziećmi do lat trzech.
9. Przy obecnym tempie wzrostu uzłobkowania Polska osiągnie cel barceloński (33% uzłobkowania) za 30 lat.

Przemoc ekonomiczna w formie nieściągalności alimentów

10. Skala nieściągalności alimentów na dzieci jest ogromna, ale Państwo nie prowadzi statystyk na ten temat. Nie wiadomo jak wielkie jest zadłużenie alimentacyjne Polaków wobec dzieci. Pośrednimi ofiarami tej formy przemocy ekonomicznej są kobiety, bo to zazwyczaj one sprawują opiekę nad dziećmi.
11. Przemoc ekonomiczna wobec dzieci, a pośrednio kobiet, ich opiekunek, jaką jest niepłacenie alimentów, jest powszechnie akceptowana przez społeczeństwo.
12. Próg dochodowy uzyskania świadczenia z Funduszu Alimentacyjnego wynosi 725 zł i nie był podwyższany od 2007 r.
13. Kobiety, które nie są w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb dziecka w sytuacji gdy ojciec nie płaci alimentów, są zagrożone odebraniem dziecka przez Państwo.

2.2 Wybrane problemy, na które zwrócił rządowi uwagę Komitet CEDAW:

1. Horyzontalna i wertykalna segregacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a zwłaszcza skupienie kobiet w niskopłatnych sektorach zatrudnienia.
2. Ograniczony udział kobiet w zatrudnieniu (53,4%).
3. Brak nietradycyjnego doradztwa dla dziewcząt i kobiet promującego niestereotypowe wybory edukacyjne i zawodowe.
4. Niewdrożenie zasady równej płacy za równą pracę.
5. Ograniczone kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć, a zwłaszcza molestowania seksualnego.
6. Nierówności w dostępie do opieki nad dziećmi między miastem i wsią.
7. Kobiety stanowią mniej niż 15% członków zarządów i rad nadzorczych.

2.4 Rekomendowane działania zaproponowane podczas spotkania:

Rząd:

1. Należy zmienić priorytety polityki rodzinnej i środki przeznaczone na świadczenia zainwestować w infrastrukturę opiekuńczą, która umożliwi kobietom powrót na rynek pracy i poprawia ich sytuację ekonomiczną.
2. Należy wprowadzić zasadę transparentności wynagrodzeń, dzięki której kobiety będą wiedziały czy są opłacane na równi z mężczyznami na tych samych stanowiskach, co umożliwi im dochodzenie swoich praw.

3. Należy doprowadzić do skutecznego współdziałania Ministerstwa Sprawiedliwości i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ws. egzekucji alimentów na dzieci tak, aby skuteczna egzekucja alimentów nie tylko formalnie, ale również faktycznie była obowiązkiem Państwa (a nie - tak jak obecnie - samych kobiet).

Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji:

1. Należy prowadzić statystyki dotyczące problemu wczesnych małżeństw dziewcząt romskich i mu przeciwdziałać.
2. Należy zabiegać o finansowanie działań równościowych z budżetu Państwa.

Ministerstwo Edukacji Narodowej:

1. Należy wykorzenić stereotypy płciowe z podręczników, tak by nie ograniczały dziewcząt wybierających dalszą ścieżkę kształcenia lub/i zawód.
2. Należy przeszkolić doradców zawodowych w zakresie równości płci, tak aby przestali zniechęcać dziewczęta i młode kobiety do wyboru niestereotypowego zawodu lub ścieżki edukacyjnej.
3. Należy zachęcać dziewczęta i młode kobiety, by wybierały lepiej płatne, nietradycyjne zawody.
4. Należy prowadzić statystyki dotyczące statusu szkolnego dzieci i młodzieży romskiej z podziałem na płeć i zapobiegać "znikaniu" dziewcząt romskich ze szkół.
5. Należy monitorować i zapobiegać zjawisku rutynowego umieszczania romskich dzieci w szkołach specjalnych.

Ministerstwo Finansów:

1. Należy wspierać finansowo program na rzecz społeczności romskiej, w tym dziewcząt romskich, którego realizacja jest obecnie zależna od środków unijnych.
2. Należy sfinansować kampanię społeczną potępiającą niepłacenie alimentów na dzieci.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej:

1. Należy wydłużyć niezbywalny urlop ojcowski przynajmniej do jednego, optymalnie do dwóch lub trzech miesięcy.
2. Należy zlikwidować próg dochodowy przy wypłatach alimentów z Funduszu Alimentacyjnego.
3. Należy doprowadzić do skutecznego współdziałania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i Ministerstwa Sprawiedliwości ws. egzekucji alimentów na dzieci tak, aby skuteczna egzekucja alimentów nie tylko formalnie, ale również faktycznie była obowiązkiem Państwa (a nie - tak jak obecnie - samych kobiet).
4. Należy opracować i wdrożyć wskaźnik wyceniania wartości pracy, tak by praca opiekuńcza, zdominowana przez kobiety, była sprawiedliwie wyceniana.
5. Należy przeprowadzić kampanię społeczną potępiającą niepłacenie alimentów na dzieci przez ojców (matki).

Ministerstwo Sprawiedliwości

1. Należy doprowadzić do skutecznego współdziałania Ministerstwa Sprawiedliwości i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ws. egzekucji alimentów na dzieci tak, aby skuteczna egzekucja alimentów nie tylko formalnie, ale również faktycznie była obowiązkiem Państwa (a nie - tak jak obecnie - samych kobiet).

Najwyższa Izba Kontroli:

1. Należy skontrolować procedurę egzekucji alimentów na dzieci.
2. Należy oszacować skalę zadłużenia alimentacyjnego ojców (matek) wobec dzieci.

Parlament:

1. Należy poszerzyć kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolowanie warunków pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno - prawnych.
2. Należy dać PIP możliwość nakładania kar finansowych na pracodawców łamiących zasadę równego traktowania.
3. Należy uprościć procedurę dochodzenia praw pracowniczych przed sądami pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy

1. Należy przygotować się na poszerzenie kompetencji w zmieniającej się rzeczywistości, w której umowy o pracę stanowią coraz mniejszy odsetek zawieranych umów.
2. Należy zachęcać pracownice i pracowników do zgłaszania dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy, w tym molestowania seksualnego.

Przebieg spotkania

Jako pierwsza głos zabrała Kinga Lohmann z Koalicji KARAT, która przedstawiła zalecenia Komitetu CEDAW dotyczące zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej. Następnie swoje wystąpienie na ten temat wygłosiła min. Małgorzata Fuszara, Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania.

W dalszej części spotkania uczestnicy usłyszeli stanowisko instytucji państwowych odnośnie zaleceń Komitetu CEDAW i działań podjętych w celu ich realizacji.

W pierwszej kolejności głos zabrała Anna Błaszczak, zastępca dyrektora zespołu prawa konstytucyjnego z Biura Rzecznika Praw Obywatelskich.

Następnie wystąpili przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS): Małgorzata Sarzalska, dyrektorka departamentu analiz ekonomicznych i prognoz oraz Grzegorz Jankowski z departamentu polityki rodzinnej.

Później uczestniczki i uczestnicy spotkania wysłuchali przedstawicieli Głównego Inspektoratu Pracy (GIP): Anny Jaworskiej, głównej specjalistki w departamencie prawnym oraz Dariusza Górskiego z departamentu legalności zatrudnienia.

Następnie, w związku z nieobecnością przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN), moderatorka Ewa Rutkowska streściła odpowiedzi na ankietę Koalicji Karat dotyczącą realizacji rekomendacji Komitetu CEDAW.

Kolejną z instytucji publicznych wygłaszających swoje wystąpienia było Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego reprezentowane przez Romana Sławetę, radcę ministra w departamencie nauki. Następnie krótki komentarz w imieniu Ministerstwa Sprawiedliwości (MS) wygłosiła Anna Wiecha, główna specjalistka w wydziale ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Na koniec tej części spotkania uczestnicy otrzymali informację na temat realizacji zaleceń Komitetu CEDAW z Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji (MAC) - przedstawiła ją Agnieszka Gajewska z wydziału ds. mniejszości romskiej.

Po zakończeniu wystąpień reprezentantów instytucji publicznych komentarze do przedstawionych informacji wygłosiły Agnieszka Grzybek z Fundacji na rzecz Równości i Emancypacji STER i dr Dorota Szelewa z Międzynarodowego Centrum Badań i Analiz ICRA.

Spotkanie zamknęła dyskusja z udziałem uczestniczek i uczestników.

Skrócony i zredagowany protokół wystąpień

Ewa Rutkowska (moderatorka): Proszę Kingę Lohmann z Koalicji Karat o wprowadzenie do zaleceń Komitetu CEDAW na temat zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej kobiet w kontekście zaleceń Komitetu CEDAW.

Wprowadzenie: Zalecenia Komitetu CEDAW dotyczące przemocy wobec kobiet

Kinga Lohmann, Stowarzyszenie Koalicja KARAT

Rekomendacje Komitetu CEDAW zostały wystosowane do rządu RP w listopadzie 2014 r., są więc bardzo aktualne. Wcześniej w proces sprawozdawczy włączyła się Koalicja na rzecz CEDAW, która niezależnie od rządu przygotowała raport alternatywny i rekomendacje. Większość rekomendacji Koalicji na rzecz CEDAW z raportu alternatywnego została wzięta przez uwagę przez Komitet CEDAW i zmieniona w rekomendacje Komitetu.

Koalicja na rzecz CEDAW spośród wielu tematów poruszonych przez Komitet przez zdecydowała się naświetlić sytuację ekonomiczną i zatrudnienie kobiet. Postanowiłyśmy zająć

się nie tylko sytuacją kobiet na rynku pracy, ale też naświetlić kwestię edukacji przygotowującej kobiety do uczestnictwa w rynku pracy. Rekomendacje Komitetu łączą te dwa elementy, bo to współzależne kwestie.

Chcemy też pokazać sytuację ekonomiczną kobiet w kontekście przemocy ekonomicznej. Chcemy zwrócić przede wszystkim uwagę na powszechną formę przemocy ekonomicznej, jaką jest nieściągalność alimentów. W kontekście rynku pracy poruszymy także kwestię dziewczynek romskich, którym często rodzice, tradycja, kultura, zamykają drogę nawet do podstawowej edukacji. Ich szanse na przyszłą niezależność ekonomiczną są nikłe. Na biedę i bezrobocie są też w większym stopniu narażone kobiety z obszarów wiejskich.

Z ekonomicznego punktu widzenia trzeba też spojrzeć na handel kobietami i wyzysk prostytutki. Brak edukacji, kwalifikacji, wykształcenia, odbiera kobietom szanse na uczestnictwo w rynku pracy i zmusza je do wejścia na drogę prostytutki.

W przypadku zatrudnienia kobiet Komitet CEDAW wyraża zaniepokojenie zaniepokojenie wertykalną i horyzontalną segregacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy i rekomenduje rozwiązania: po pierwsze namawianie kobiet, by zaczęły inaczej patrzeć na rynek pracy i wybierały lepiej opłacane zawody "męskie", a po drugie wypracowanie mechanizmów niwelujących różnice płacowe między kobietami i mężczyznami.

Komitet CEDAW zwraca też uwagę, że brakuje poradnictwa zawodowego dla kobiet, które wskazywałyby im nietradycyjne, niestereotypowe ścieżki kariery. Poradnictwem tym kobiety powinny być objęte na każdym etapie edukacji, nie tylko wtedy gdy decydują się na podjęcie studiów, ale również na poziomie gimnazjum czy szkoły średniej.

Komitet zaleca też wyrównanie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości.

Komitet rekomenduje, aby Państwo-Strona (...) dopilnowało równego wynagradzania za pracę o takiej samej wartości, w tym poprzez obowiązkowe programy w zakresie równości dla pracodawców z sektora publicznego i prywatnego oraz inspekcję pracy oraz zajęło się ograniczoną skutecznością przepisów prawnych dotyczących wynagrodzenia, w szczególności poprzez opracowanie metodologii oceny różnic w wynagrodzeniu w firmach oraz zwiększanie świadomości wśród stowarzyszeń pracodawców oraz związków zawodowych działających w Państwie-Stronie.

Chodzi o wprowadzenie nowych mechanizmów, a także badania dotyczące luki płacowej. Jest też rekomendacja dla Państwowej Inspekcji Pracy ws. skutecznego badania skarg dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności molestowania seksualnego, m.in. poprzez zajęcie się warunkami ujawniania informacji o skargach i osobach je wnoszących.

Kolejna rekomendacja Komitetu CEDAW dotyczy zmniejszania nierówności w dostępie do instytucjonalnej opieki nad dziećmi między obszarami wiejskimi a zurbanizowanymi, tak by przedszkola były równie dostępne na obszarach wiejskich.

W przypadku edukacji Komitet docenia reformy krajowego programu nauczania na obowiązkowym poziomie podstawowym dotyczące równych szans kobiet i mężczyzn. Zwraca jednak uwagę, że równych szans płci nie ma na poziomie ponadgimnazjalnym. Komitet CEDAW wyraża zaniepokojenie z powodu barier strukturalnych, które negatywnie wpływają na liczbę dziewcząt i kobiet wybierających nietradycyjne profile kształcenia i kształcenie zawodowe, jak również z powodu segregacji płciowej w systemie kształcenia, polegającej na dysproporcji typów szkół wybieranych przez chłopców i dziewczęta.

Komitet wyraża również swoje zaniepokojenie ciągłym umieszczaniem dziewcząt romskich w szkołach i klasach specjalnych, wysokim odsetkiem przerwania edukacji przez dziewczęta romskie na poziomie kształcenia podstawowego oraz ich niską frekwencją w szkole.

To znaczy, że mimo iż teoretycznie szkoły zawodowe są dostępne dla wszystkich, to wykształcenie zawodowe wybiera aż 14% mniej dziewcząt niż chłopców. Aż 50% dziewcząt po gimnazjum idzie do liceum. Koalicja KARAT bada teraz sytuację kobiet z zasadniczym wykształceniem zawodowym na rynku pracy. Z ich wypowiedzi wynika, że wywierana jest na nie duża presja społeczna oparta na stereotypach płciowych. Nawet doradcy zawodowi odradzają im kształcenie się w tzw. męskich zawodach, mówią im, że pracodawcy nie będą chcieli ich zatrudnić.

Komitet CEDAW zaleca podjęcie przez Państwo tymczasowych środków specjalnych, by zachęcić dziewczęta do podjęcia edukacji technicznej. W przypadku dziewcząt romskich zaleca się podejmowanie skutecznych działań w celu zatrzymania ich w szkołach oraz zastosowanie tymczasowych środków specjalnych, takich jak bezpłatne podręczniki. Komitet zaleca, by Państwo opracowało kompleksową politykę zapewniającą dziewczętom romskim dostęp do edukacji i opieki społecznej.

W odniesieniu do sytuacji kobiet z obszarów wiejskich Komitet CEDAW zauważył, że rząd przyjął Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013, ale wyraża swoje zaniepokojenie tym, że kobiety te nadal mają ograniczony dostęp do edukacji, zatrudnienia i pomocy społecznej.

Komitet rekomenduje Państwu-Stronie rozwinięcie kompleksowych polityk i programów ukierunkowanych na ekonomiczne i polityczne usamodzielnienie kobiet z obszarów wiejskich oraz zapewnienie im dostępu do usług służby zdrowia, edukacji, zatrudnienia i usług socjalnych oraz ułatwienie im udziału w procesach podejmowania decyzji na szczeblu lokalnym, w szczególności w radach wojewódzkich izb rolniczych, co pozwoli im na podjęcie tematu wysokiego ryzyka ubóstwa wśród kobiet z obszarów wiejskich.

Nie ma bezpośredniej rekomendacji Komitetu CEDAW dotyczącej przemocy ekonomicznej, natomiast Komitet zaleca przyjęcie kompleksowej strategii antyprzemocowej - to oznacza także przeciwdziałanie przemocy ekonomicznej, ze zwróceniem szczególnej uwagi na sytuacj

kobiet starszych i z niepełnosprawnościami w życiu publicznym i prywatnym oraz ustanowienie mechanizmu monitorującego.

Kolejna rekomendacja poświęcona problemowi handlu ludźmi i wyzysku prostytutki umieszcza te zjawiska w kontekście ekonomicznym - pokazuje, że to często warunki materialne zmuszają kobiety do prostytuowania się. Jest to podejście odmienne od prezentowanego przez ruch feministyczny w państwach skandynawskich, które mówiąc o prostytutce nie dostrzegają, tego że kobiety często są zmuszone do prostytutki z powodów ekonomicznych.

Informacja o podjętych oraz planowanych działaniach rządu w związku z Uwagami końcowymi Komitetu CEDAW

Małgorzata Fuszara, Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania

Podstawą do urzędowych działań w dziedzinie zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej kobiet jest Krajowy Program na rzecz Równego Traktowania. Program polega na tym, że różne resorty zobowiązują się do podjęcia działań, a potem sprawozdają się z ich realizacji. Konstrukcja Krajowego Programu jest taka, że zasada równych praw i szans kobiet i mężczyzn powinna być brana pod uwagę we wszystkich etapach działania, czyli już od poziomu planowania. Niestety współpraca między resortami w tej sprawie jest bardzo słaba. Czasami różne resorty podejmują podobne działania niezależnie od siebie, nie koordynują ich.

Jeśli mam podać przykład działań Biura Pełnomocniczki w dziedzinie zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej kobiet to wskazałabym na wystąpienie związane z nowelizacją Kodeksu pracy. Ochrona pracy kobiet jest w ujęta w przepisach dotyczącym rodzicielstwa, a naszym zdaniem kwestie nie dotyczące stricte macierzyństwa powinny znaleźć się w przepisach dotyczących BHP. Obecnie można mieć wrażenie, zresztą niezgodnie z wiedzą naukową, że żadna praca nie szkodzi płodności mężczyzn. Innymi słowy Kodeks pracy tworzy wrażenie że płodność i jej ochrona, a także rodzicielstwo, dotyczy tylko kobiet, co ma dyskryminacyjny efekt.

Propozycja mojego Biura spotkała się z pozytywnym przyjęciem w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, współpraca z MPiPS jest zaawansowana, a Biuro wykonało już wszystkie działania w tej sprawie.

Kolejną sprawą którą zajmuje się Biuro Pełnomocniczki jest ściągalność alimentów. Uaktywnił się ruch kobiet, których dzieci nie otrzymują od ojców świadczeń alimentacyjnych. Chcę podkreślić, że są to alimenty na dzieci, gdyż alimenty na byłego małżonka stanowią w Polsce promil takich świadczeń. Ściągalność alimentów na dzieci jest bardzo niska. Podjęłam w tej sprawie kilka działań: po pierwsze zwróciłam się do MPiPS by rozdzielić sprawę wkraczania Państwa w miejsce płatnika alimentów od działań pomocowych, dlatego że stosowanie progów pomocowych jest uzasadnione w sytuacji, gdy chodzi o pomoc społeczną, a nie w przypadku alimentów. Z prawnego punktu widzenia ta konstrukcja nie ma żadnego uzasadnienia. Odpowiedź Państwa wskazuje na to, że Polski nie stać na płacenie alimentów za dłużników

alimentacyjnych, a progi i tak są wyższe niż w przypadku świadczeń pomocy społecznej. W związku z tym nie będzie niestety zmian w tej sprawie.

Poza tym wystąpiłam do Prokuratora Generalnego z prośbą o informację na temat liczby postępowań z art. 209 Kodeksu karnego, a do Ministra Sprawiedliwości wystąpiłam ws. strategii zwiększenia ściągalności alimentów, w tym ewentualnej zmiany przepisów. Okazuje się, że nie wiadomo nawet jaka jest skala zaległości alimentacyjnych. Trudno to sobie wyobrazić, ale Polska nie wie jak duże są zaległości alimentacyjne. Z pewnością są ogromne, ale nie znamy konkretnej kwoty. Mamy 50 tys. nowych spraw rocznie i 500 tys. spraw komorniczych. Problem polega też na tym, że łatwo można uniknąć płacenia alimentów przez regularne wpłacanie małych kwot. W taki sposób można uniknąć zarzutu uchylania się od obowiązku alimentacyjnego. To znaczy, że setki tysięcy dzieci nie uzyskują zasądzonych świadczeń. To wstyd, że Państwo nie potrafi rozwiązać tego problemu. To także wstyd wizerunkowy: jako społeczeństwo przyzwalamy na niepłacenie alimentów, nie potrafimy przebić się z komunikatem, że dłużnicy alimentacyjni to ludzie, którzy okradają swoje dzieci, a nie spryciarze. Trzeba nazywać rzeczy po imieniu. Czas dyplomatycznych określeń się skończył.

Podejmowałam też działania związane z udziałem kobiet i mężczyzn w radach spółek - występowałam w tej sprawie do Ministerstwa Finansów i Ministerstwa Gospodarki. Tak jak moja poprzedniczka organizowałam też konferencje w sprawie luki płacowej. Chcemy wrócić do inicjatywy jawności płac kobiet i mężczyzn w celu zapobiegania dyskryminacji płacowej.

Od 1 lipca robimy kampanię billboardową w ramach projektu "Tata polski" - odbyła się sesja zdjęciowa ochotników, przeprowadziliśmy wywiady, wydaliśmy publikacje. Teraz ojcowie zajmujący się małymi dziećmi zostaną pokazani na billboardach. To wiąże się z tematem sytuacji ekonomicznej kobiet o tyle, że bez równego podziału obowiązku domowych, nie da się osiągnąć równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Kolejnym warunkiem jest oczywiście opiekuńcza infrastruktura instytucjonalna, taka jak żłobki i przedszkola.

Na poziomie unijnym i państwowym realizowane są też działania w ramach projektu "Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej". Do działań równościowych mogę zaliczyć konkurs "Jestem szefową". Wczoraj odbył się finał VI edycji konkursu, który jest organizowany niezależnie od zmian na stanowisku Pełnomocniczki. Jest to program mentoringowy, przedstawiałam go na konferencjach zagranicznych, wywołał duże zainteresowanie w wielu krajach. Celem programu jest wzmocnienie dziewcząt, które wyławiamy przede wszystkim z małych miejscowości. Program realizowany jest małym kosztem po stronie Państwa, gdyż zaangażował się biznes. Dzięki takim konkursom instytucje mogą poprawić sytuację zawodową dziewcząt.

Podejmujemy też inne działania we współpracy z biznesem. Współpracujemy ze związkami zawodowymi - na świecie postulat równości płci w działaniach związków zawodowych jest rzeczą oczywistą. W Polsce nie jest to równie oczywiste. Głównie związki mówią o dyskryminacji związanej z typem zatrudnienia, rzadko jednak dostrzegają kwestię płci.

Omawialiśmy także problem transparentności wynagrodzeń - pracodawcy powinni mieć obowiązek monitoringu równości wynagrodzeń, a poza tym wynagrodzenia powinny być jawne. Nie mogę wprowadzić tych wymogów do prawa, ale jest to coś co Polska powinna zrobić. Bez jawności nie ma płaszczyzny rozmowy o równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Dane GUS wykazują lukę płacową, a każdy zakład pracy twierdzi, że ten problem ich nie dotyczy, dlatego monitoring jest potrzebny.

Informacja RPO jako niezależnego organu ds. równego traktowania o działaniach w związku zaleceniami Komitetu CEDAW

Anna Błaszczak, zastępca dyrektora zespołu prawa konstytucyjnego, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Przedstawię telegraficzny skrót informacji o działaniach RPO w tym obszarze. Zacznę od zatrudnienia - dla RPO priorytetowym problemem jest kwestia luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Występowaliśmy w tej sprawie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej. RPO zwraca uwagę nie tylko na samą różnicę płac, ale też na to, że poważną konsekwencją tej nierówności są niższe emerytury kobiet niż mężczyzn. RPO opowiada się też za większą transparentnością wynagrodzeń. Jedną z zasadniczych barier dla ofiar dyskryminacji w tym obszarze jest to, że nie wiedzą one iż zarabiają mniej, więc nie mogą egzekwować swoich praw. Jest to kwestia dotycząca danych osobowych i prywatności, ale prywatność nie może być podnoszona w kontrze do równego traktowania. W odpowiedzi na wystąpienie Rzecznika MPiPS poinformowało o swoich działaniach w tej dziedzinie, w tym między innymi o tym, że pracuje nad metodologią szacowania luki płacowej oraz nad działaniami promującymi równość płac.

W tej dziedzinie bardzo ważna jest rola Najwyższej Izby Kontroli. NIK zajmował się już tą kwestią, choć kontrola NIK była poddana pewnej krytyce z uwagi na przedmiot badania, który jak się wydaje nie był wystarczająco precyzyjny. Dlatego RPO zwrócił się do NIK o kontynuację badań w tym zakresie.

Drugą kluczową kwestią naszych działań są kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy. Sprawa ograniczonych kompetencji PIP ma szczególne znaczenie w kontekście umów cywilnoprawnych. RPO był bardzo aktywny w dziedzinie rozszerzenia kompetencji PIP w tym obszarze, ale spotkaliśmy się z poważnym oporem w samym PIP, w MPiPS i w komisji senackiej. To ważna sprawa, bo chodzi o zasadniczy brak równego traktowania na rynku pracy. Przy zmianie stosunków społecznych wyrażającej się dominacją umów śmieciowych, brak ochrony kobiet przed dyskryminacją jest systemowym naruszeniem ich praw. Mamy podstawy sądzić, że opór w tym zakresie wynika również z tego, że w tej konkretnej sprawie którą prowadził RPO chodziło o dyskryminację osoby należącej do mniejszości seksualnej, co przesłoniło istotę sprawy niektórym reprezentantom PIP, MPiPS i komisji senackiej. RPO zdaje sobie sprawę, że ustawa o równym traktowaniu nie jest formalnie częścią prawa pracy, ale nie powinno to stanowić bariery dla dużej grupy osób dyskryminowanych na rynku w pracy w egzekwowaniu ich praw.

Kolejna kwestia to równowaga między życiem zawodowym i osobistym oraz równość młodych matek i ojców na rynku pracy, którzy chcą skorzystać ze swoich uprawnień związanych z rodzicielstwem. RPO przeprowadził badania sytuacji młodych rodziców na rynku pracy i okazało się, że największe problemy mają kobiety na umowach śmieciowych i samozatrudnione. Podział zadań domowych między kobiety i mężczyzn był bardzo często podnoszony przez osoby badane. Kobiety z którymi rozmawialiśmy reagowały śmiechem na sugestię, że mogłyby dzielić obowiązki z mężczyzną i wrócić na rynek pracy. Tradycyjny model rodziny jest więc bardzo silny, ale jest wspierany dyskryminacją płacową na rynku pracy na korzyść mężczyzn.

Ostatnia kwestia dotycząca zatrudnienia to molestowanie w miejscu pracy - Komitet zwraca na to uwagę także w kontekście działań RPO. Problemem jest niedoraportowanie w tym obszarze - rzeczywiście otrzymujemy tylko pojedyncze skargi z zakresu molestowania. Poważnie rozważamy przeprowadzenie badań antydyskryminacyjnych na ten temat. Przy okazji wspomnę o istotnym czynniku: obecnie nie ma skutecznych narzędzi przeciwdziałania tej formie dyskryminacji w stosunkach innych niż pracownicze, np. na uczelniach, a docierają do nas sygnały o molestowaniu seksualnym w szkołach wyższych. Jest też kwestia statystyk RPO z podziałem na płeć - zmieniliśmy kilka rzeczy w tym obszarze, mamy nadzieję, że już od lipca br. będziemy mieć takie dane.

Odniosę się teraz do przemocy ekonomicznej. Przemoc ekonomiczna to sprawa, na którą RPO zwracał uwagę w kontekście ratyfikacji Konwencji antyprzemocowej. Dołączamy się także do głosu Pełnomocniczki ws. nieściągalności alimentów. Mamy w tej sprawie nieliczne skargi, ale nie jest to miernikiem skali problemu. Podkreślamy problem nieefektywności egzekucji wyroków sądowych i progów dochodowych. W kontekście dłużników alimentacyjnych ważna jest też kwestia odpowiedzialności pracodawców, którzy formalnie zaniżają wynagrodzenie pracownika, by ułatwić mu niepłacenie alimentów.

Na zakończenie odniosę się do edukacji. Ubolewam, że dziś na sali nie ma przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej. Wspieramy organizacje pozarządowe zaangażowane w edukację antydyskryminacyjną, np. w projekcie "Szkoła bez dyskryminacji" czy "Równościowe przedszkole". Zgadzam się, że mówiąc o sytuacji kobiet na rynku pracy nie można pominąć kwestii edukacji. Niestety MEN z projekcie "Zawód w cenie", mimo że dużo było powiedziane o równości płci, zachęcał do edukacji zawodowej w sposób stereotypowy, naznaczony dyskryminacją ze względu na płeć.

Wystąpienia ws. realizacji zaleceń Komitetu CEDAW

Ewa Rutkowska: Oddaję głos pani Małgorzacie Sarzalskiej, dyrektorze departamentu analiz ekonomicznych i prognoz w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Chciałabym prosić, by odniosła się pani do problemu likwidacji wertykalnej i horyzontalnej segregacji płciowej na rynku pracy. W ankiecie dla Koalicji KARAT Ministerstwo pisze o promowaniu elastycznych form zatrudnienia, a także promowaniu przedsiębiorczości. Od razu powiem że nie chodzi nam o samozatrudnienie, chcemy usłyszeć o kwestiach związanych z zatrudnieniem. Komitet

CEDAW zwrócił też uwagę na problem wyzysku ekonomicznego kobiet. Czy wdrożą państwo skuteczną strategię monitoringu i przeciwdziałania podatności dziewcząt i kobiet na prostytucję wymuszoną sytuacją ekonomiczną? Mamy też pytanie jakie zmiany legislacyjne należy wprowadzić aby poprawić złą sytuację ekonomiczną kobiet. Czy zamierzacie Państwo odnieść się do kwestii wysokiej szkodliwości społecznej niepłacenia alimentów (np. w formie kampanii społecznej)? Proszę o przekrojowe zaprezentowanie tematu z uwzględnieniem sytuacji kobiet z obszarów wiejskich.

Informacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Małgorzata Sarzalska, dyrektorka departamentu analiz ekonomicznych i prognoz, MPiPS:

Z naszych analiz wynika, że są dwie grupy kobiet w bardzo trudnej sytuacji zawodowej: kobiety poniżej 30 roku życia i powyżej 50 roku życia. Mają one bardzo niski współczynnik zatrudnienia. Próbuje przeciwdziałać problemom tych dwóch grup osób. W ustawie o promocji zatrudnienia i w Kodeksie pracy znajdują się zapisy antydyskryminacyjne. Dlatego bardzo trudno jest wdrożyć konkretne rozwiązania skierowane tylko do kobiet, jeśli nie mają cech innych niż płeć które są przesłanką dyskryminacji. Stąd jeśli mówimy o działaniach skierowanych do kobiet, które są zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia, to są to działania związane z powrotem kobiet na rynek pracy po okresie opieki nad małym dzieckiem lub inną osobą zależną w jej gospodarstwie domowym.

Jeśli chodzi o zastępowania umów o pracę umowami cywilno-prawnymi to nie jest to wyłącznie problem kobiet. Od 1 stycznia 2016 r. zacznie obowiązywać wymóg oskładkowania umów cywilno-prawnych przynajmniej do poziomu minimalnego wynagrodzenia. Długie *vacatio legis* wynika z konieczności dostosowania się pracodawców.

W sprawie rekomendacji dotyczących zatrudnienia o pewnych kwestiach nie będę mogła powiedzieć - część z nich nie należy do kompetencji MPiPS, np. przeciwdziałanie wyzyskowi kobiet w ramach prostytucji. Kwestie alimentacyjne leżą w gestii Ministerstwa Sprawiedliwości, my jesteśmy organem współpracującym. Kampanie społeczne w tej sprawie? Możemy sprawdzić czy w ramach naszych kompetencji możliwe jest prowadzenie kampanii społecznych.

Jeśli chodzi o horyzontalną i wertykalną segregacją na rynku pracy, której efektem jest nadreprezentacja kobiet w zawodach niżej płatnych, to koncentrujemy się na miękkich działaniach (promocyjnych, doradczych), prowadzonych w projektach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Corocznie organizujemy też konkurs inicjatyw organizacji pozarządowych. W tym roku po raz pierwszy zaproponowaliśmy temat wsparcia kobiet na rynku pracy w zawodach niestereotypowych. Konkurs trwa od maja, mamy już dużo zgłoszeń, np. od fundacji, która chce przeszkolić kobiety w zawodzie spawacza. Mamy też zgłoszenia dotyczące przełamywania stereotypów w dziedzinie wyborów edukacyjnych dziewcząt w szkołach średnich. Są też zgłoszenia dotyczące włączania kobiet wykluczonych do drobnych prac remontowych. Są też dwa czy trzy projekty kończące się certyfikatem, które mają pokazać kobietom, że mogą być programistkami.

Jeśli chodzi o promowanie udziału kobiet na wyższych stanowiskach, czyli przeciwdziałanie dyskryminacji wertykalnej, to obecnie realizujemy projekt finansowany przez Komisję Europejską "Równość kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji ekonomicznych". Chcemy wypracować narzędzie dla kadr dużych firm, które ułatwi kobietom karierę i zajmowanie stanowisk kierowniczych, w tym w zarządzie i władzach przedsiębiorstwa. Przygotowaliśmy raport analizujący klimat społeczny wobec kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmach oraz porównujący sytuację w Polsce i na świecie, rozpowszechniliśmy narzędzie wśród działów HR, wydaliśmy podręcznik. Będziemy też prowadzić kampanię informacyjno-promocyjną dla pracodawców na temat przygotowania kobiet na stanowiska kierownicze.

Wyzwaniem w działalności MPiPS jest samo dotykane kwestii stereotypów zarówno po stronie pracodawców jak i pracowników - kobiet. To nie mogą być tylko działania twarde, legislacyjne, ale również miękkie, sposób postrzegania kobiet w społeczeństwie.

Jeśli chodzi o lukę płacową, to Eurostat donosząc o niskiej luce w Polsce bazuje na danych, które nie mierzą luki w sposób rzetelny. Na podstawie danych GUS jesteśmy w stanie oszacować lukę na poziomie kraju, za to problem w diagnozie nierówności na poziomie przedsiębiorstw polega na tym, że w przypadku wielu małych przedsiębiorstw nie ma porównywalnych stanowisk pracy. Poza tym znacząca część procesu ustalania wynagrodzenia odbywa się indywidualnie na poziomie pracodawca-pracownik, a nie na poziomie zakładowych lub ponadzakładowych układów pracy. Chcieliśmy więc dać pracodawcy narzędzie dzięki któremu będzie mógł zdiagnozować lukę w swoim przedsiębiorstwie, sprawdzić czy nie dyskryminuje ze względu na płeć, doradzić jak wyeliminować dyskryminację. Niestety nie uzyskaliśmy na ten cel środków od Komisji Europejskiej. W związku z tym jesteśmy w kontakcie ze stroną niemiecką w ramach projektu Logib-D. Chcemy przeanalizować jak model został przeniesiony na polskie warunki, we wrześniu razem z realizatorami projektu chcemy zorganizować spotkanie w Warszawie i podjąć działania na rzecz upowszechnienia tego narzędzia.

Jeśli chodzi o różnice w dostępie do opieki nad dziećmi na obszarach wiejskich i miejskich, to jesteśmy świadomi, że w mieście dostęp do takiej opieki jest znacznie większy. W naszym programie "Maluch" najbardziej aktywne są gminy miejskie, za to gminy wiejskie często nie są świadome własnych potrzeb. Dlatego z użyciem środków EFS chcemy przeszkolić władze samorządowe, by potrafiły oszacować zapotrzebowanie na opiekę żłobkowo-przedszkolną i wiedziały jakie są możliwości prawne, by w różnych warunkach tę potrzebę zaspokoić.

Chodzi o praktyczne informacje: jak założyć żłobek, jak znaleźć finansowanie, jak skorzystać z innych, bardziej adekwatnych form opieki nad dziećmi (np. gdy we wsi jest tylko trójka małych dzieci).

Kolejny projekt dotyczy badania opieki instytucjonalnej i nieformalnej na poziomie lokalnym. Pierwszy etap polega na diagnozowaniu potrzeb osób i organizacji na poziomie gminy. Drugim etapem projektu jest wdrożenie konkretnych rozwiązań, również legislacyjnych, które ułatwią

zapewnienie dzieciom opieki, tak by kobiety nie wypadały z rynku pracy z powodu braku dostępu do opieki nad dziećmi.

Mamy też ustawę o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, która obniża koszty opieki nad dziećmi po stronie rodziców, tak by dziecko mogło uczęszczać do żłobka.

Jako Ministerstwo nie możemy różnicować naszego wsparcia dla osób bezrobotnych ze względu na to, czy mieszkają na obszarach wiejskich czy miejskich. Znowelizowana ustawa bazuje na profilu danej osoby, nie na podziale na grupy bardziej i mniej potrzebujące wsparcia, jak było przed nowelizacją ustawy w 2014 r. Jeśli dana osoba dłuższy czas nie pracowała i mieszka na obszarze wiejskim często wpada do profilu 3, gdzie otrzymuje też innego rodzaju pomoc, związaną z integracją społeczną.

Grzegorz Jankowski, departament polityki rodzinnej, MPiPS: Alimenty są egzekwowane na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji, a skuteczność egzekucji zależy od komorników. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie ma na to wpływu, gdyż przepisy leżą w gestii Ministerstwa Sprawiedliwości. Trzeba zwrócić uwagę na przyczynę, czyli skuteczność działań komorników sądowych w tym zakresie. Do zadań MPiPS należy wsparcie materialne dzieci, które nie otrzymują zasądzonych alimentów. Jednym z kryteriów uzyskania tej pomocy jest bezskuteczność egzekucji komorniczej, oczywiście brane pod uwagę jest też wspomniane kryterium dochodowe. Próg dochodowy to 725 zł netto na osobę w rodzinie.

Świadczenia z Funduszu Alimentacyjnego, które częściowo mają zwrotny charakter, są wypłacane w całości z budżetu Państwa - jest to zadanie zlecone dla gmin. Uzyskanie tego świadczenia jest ograniczone progiem dochodowym, gdyż środki budżetowe są ograniczone.

Minister Pracy i rząd kładzie w tym roku nacisk na obszar rodziny. Przykładem jest szereg projektów ustaw, w tym mechanizm złotówka za złotówkę przy ustalaniu prawa do świadczeń rodzinnych, jak również nowe świadczenie rodzicielskie oraz weryfikacja świadczeń i progów dochodowych. Całość tych działań opiewa na 2 mld zł. Wydatki na Fundusz Alimentacyjny systematycznie rosną, choć kryterium dochodowe się nie zmieniło: w 2011 r. był to 1,3 mld zł, a w 2014 r. 1,5 mld zł. Chcę podkreślić, że Ministerstwu jest znany problem związany z potrzebą podniesienia progu dochodowego, a może nawet jego całkowitego zniesienia. Rozpoczęły się prace nad budżetem na 2016 rok, nie jest wykluczone podniesienie kryterium dochodowego lub zastosowanie mechanizmu złotówka za złotówkę.

Ewa Rutkowska: Zanim oddam głos pani Annie Jaworskiej, głównej specjalistce w Departamencie Prawnym Głównego Inspektoratu Pracy, chciałabym państwa poprosić o odniesienie się do postulatu który został tu wyartykułowany, czyli poszerzenia państwa kompetencji w celu skutecznego reagowania na dyskryminację zwłaszcza w przypadku innych form zatrudnienia niż kodeksowe. Jak państwo widzą problem molestowania w miejscu pracy? Czy zamierzacie państwo wdrożyć program wprowadzenia planów równościowych dla pracodawców?

Informacja Głównego Inspektoratu Pracy

Anna Jaworska; główny specjalista w departamencie prawnym, Główny Inspektorat Pracy: Chciałabym wyjaśnić, że Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie corocznego programu działania. Na 2015 rok zaplanowano działania kontrolno - nadzorcze i prewencyjne. Do działań stałych PIP należy m.in. badanie skarg w tym skarg na nierówne wynagradzanie za pracę jednakowej wartości. W zakresie równego traktowania PIP prowadzi działania kontrolno - nadzorcze, reaguje też na wpływające skargi.

Dariusz Górski, departament legalności zatrudnienia, GIP: Zalecenia Komitetu CEDAW dotyczą polityki Państwa, my zaś jesteśmy w tej komfortowej sytuacji, że nie jesteśmy organem politycznym, lecz jesteśmy organem nadzoru przestrzegania prawa pracy, BHP, legalności zatrudnienia. Nie znaczy to, że nie mamy wpływu na politykę w tym obszarze, bo Główny Inspektor Pracy ma kompetencje do tego, by do właściwych ministrów kierować propozycje inicjatyw legislacyjnych. Zajmujemy się działalnością kontrolno - nadzorczą (w tym kontrolowaniem równego traktowania nie tylko ze względu na kryterium płci), a drugi profil naszej działalności to aktywność prewencyjna, edukacyjna, informacyjna skierowana do wszystkich zainteresowanych: pracodawców, pracowników itd.

Mamy zarówno stałe roczne programy działania, a także reagujemy na sygnały o nieprawidłowościach (najczęściej są to skargi zatrudnionych, rocznie jest to ponad 40 tys. skarg, z tego tylko 1% dotyczy równego traktowania). Dlatego PIP nie widzi potrzeby tworzenia programu kontrolnego związanego z równością kobiet i mężczyzn. Zawsze reagujemy na sygnały o nieprawidłowościach, ale nie zawsze wiąże się to z koniecznością kontroli, czasami np. udzielamy porady. Prowadzimy też własny monitoring, np. monitoring mediów pod kątem ogłoszeń o pracę zawierających kryteria dyskryminacyjne. W każdym okręgowym inspektoracie pracy jest osoba odpowiedzialna za taki monitoring ogłoszeń o pracę. W większości dotyczy to agencji zatrudnienia czy pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej.

Jeden z profili naszej działalności to kontrolowanie agencji zatrudnienia. Kontrolujemy agencje zatrudnienia pod kątem antydyskryminacyjnym, gdyż w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są zawarte przepisy antydyskryminacyjne.

Departament Legalności Zatrudnienia bada czy doszło do dyskryminacji przy odmowie zatrudnienia. Rzeczony przepis jest zawarty w art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Te kontrole są prowadzone tylko wtedy, gdy dociera do nas sygnał na ten temat, rutynowo ta kwestia nie jest badana. Samo zamieszczenie dyskryminującego ogłoszenia nie świadczy o tym, że faktycznie doszło do dyskryminacyjnego zdarzenia, bo mamy do czynienia z kategorią potencjalnych osób, które mogłyby być pokrzywdzone przez sam fakt czytania takiego ogłoszenia, co w świetle przepisów prawa karnego nie znaczy, że faktycznie są pokrzywdzone. Liczba takich ogłoszeń ujawnianych w toku działań PIP nie jest duża. W 2014 r. inspektorzy pracy nie zdecydowali się na wystosowanie wniosków o ukaranie pracodawców zamieszczających dyskryminacyjne ogłoszenia, zamiast tego w ramach wystąpienia prosili ich o zmianę treści ogłoszenia i zaniechanie takich praktyk w przyszłości.

Zastępowanie umów o pracę umowami cywilno-prawnymi to problem szerszy, gdyż nie dotyczy tylko nierównego traktowania kobiet. Jest to zjawisko ogólne wypierania umów o pracę. Dostrzegając wagę tego problemu społecznego PIP zdecydowała się wdrożyć do swojego programu działania specjalny temat kontrolny *stricte* badający przypadki obchodzenia przepisów prawa pracy. Weryfikujemy czy konkretna umowa cywilno-prawna nie jest fikcyjna, bo *de facto* dana osoba świadczy pracę na podstawie stosunku pracy. Wtórne, moim zdaniem, jest badanie czy mamy do czynienia z zaniżaniem wynagrodzenia.

Odnosząc się do pytania do instrumenty PIP w tym obszarze przyznaję, że są niewielkie. W większości przypadków potwierdzają to też skargi, które wpływają do PIP. PIP nie ma możliwości administracyjnego zdecydowania o tym jak wygląda ta konkretna sytuacja, sprawa pozostaje nie do rozstrzygnięcia mocą decyzji inspektora pracy. Jako PIP nie mamy takich kompetencji, więc jedyne co możemy zrobić to poinformować pracownika o możliwości skierowania sprawy na drogę sądową, tak aby została rozstrzygnięta przez sąd pracy.

Jeśli chodzi o rozszerzenie kompetencji PIP na umowy cywilno-prawne i kontrolowanie ich pod kątem równego traktowania, to wymagałoby to zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i definicji podmiotu kontrolowanego. Chcę jednak podkreślić, że nie jestem upoważniony do składania deklaracji w tej sprawie.

Anna Błaszczak (BRPO): Przyjeliśmy do wiadomości, że PIP ma ograniczone kompetencje i nie namawiamy do przekraczania uprawnień. Działania RPO były nastawione na to, by zmienić ustawę tak, by PIP zyskała te kompetencje. Krytykujemy PIP za jej negatywną opinię ws. rozszerzenia kompetencji PIP na badanie umów cywilno-prawnych w kontekście zasady równego traktowania. PIP przedstawiła stanowisko krytyczne, negatywne, wsparte argumentacją że przepisy antidyskryminacyjne wynikające z innych regulacji prawnych niż Kodeks pracy nie stanowią prawa pracy w rozumieniu akademickim, z czym trudno się nie zgodzić. Niemniej jednak w zmieniających się warunkach społeczno - gospodarczych trudno zgodzić się ze stanowiskiem, że ludzie niezatrudnieni na etat mają mieć gorszy dostęp do zasady równego traktowania.

Kolejna sprawa dotyczy działań PIP w zakresie równego traktowania w ogóle, nawet bez uwzględnienia umów cywilno - prawnych. Nie zaskakuje mnie, że PIP ma mało skarg z obszaru równego traktowania, byłoby dla mnie olbrzymim zaskoczeniem gdyby było inaczej. Wszystkie instytucje zajmujące się równym traktowaniem mają w tym zakresie mało skarg i to nie tylko w Polsce, ale i w Europie. Jest to zjawisko powszechne, dobrze przebadane i łatwe do uzasadnienia. Przepraszam, że powtarzam to jak mantrę, ale ofiary dyskryminacji się nie skarżą. Jest wiele powodów takiego stanu rzeczy: ofiary nie wiedzą że są dyskryminowane (np. nie wiedzą, że zarabiają mniej bo wynagrodzenia nie są transparentne), nie mają zaufania do instytucji publicznych takich jak PIP czy RPO bo nie wierzą w ich skuteczność, nie wiedzą do kogo się udać. Dlatego uzasadnianie braku działań niewielką liczbą sygnałów jest dla mnie nieprzekonujące. Zalecenia Komitetu CEDAW są wystarczającym powodem do tego, by PIP podjęła

działania w tej sprawie. Proszę zwrócić uwagę, że zalecenia nie są skierowane tylko do organów strictly rządowych, ale też do PIP - przecież jesteście państwo instytucją państwową.

Anna Jaworska, GIP: Corocznie realizujemy kontrole, które nie są uwarunkowane liczbą skarg oraz reagujemy na bieżąco na każdą wpływającą skargę. Dlaczego ludzie się nie skarżą Państwowej Inspekcji Pracy? Dlaczego nie występują do instytucji takich jak nasze? Wydaje mi się, że problem leży po stronie ofiary - Kodeks pracy daje jej możliwość odszkodowania, natomiast gdy inspektor stwierdzi dyskryminację, to może tylko wystąpić do pracodawcy z zaleceniem zaprzestania dyskryminacji. Jeśli jednak pracodawca ma inne zdanie na ten temat, to inspektor pracy nie ma sposobu na poprawę sytuacji pracownika. Pracownikowi zostaje wystąpienie na drogę sądową i jeśli sąd przyzna mu rację, to może mu przyznać odszkodowanie.

Anna Błaszczak (BRPO): To nie jest takie proste. Biorąc pod uwagę skuteczność spraw sądowych i długość postępowania, nie jestem zdziwiona że potencjalna ofiara dyskryminacji, która z założenia jest w zdecydowanie gorszej sytuacji niż pracodawca, nawet pomimo tych ułatwień, które Kodeks pracy przewiduje, nie decyduje się na skorzystanie z drogi sądowej. Pomijając to, że środki prawne są długotrwałe i nie dają gwarancji sukcesu, pozostają kwestie psychologiczne. Wśród nich jest to m.in. konieczność angażowania kolegów z pracy w zeznania, represje, konieczność zmiany miejsca pracy. Dobrze, że jest droga sądowa, bo są odważni i zdeterminowani którzy z niej korzystają, jednak jest to droga nieefektywna z uwagi na długość postępowania. Intencją RPO jest uproszczenie tego postępowania i przekazanie kompetencji administracyjnych w tej sprawie takiemu organowi jak PIP, który mógłby z urzędu ukarać pracodawcę łamiącego zasadę równego traktowania. Przyjmuję państwa wyjaśnienia, że obecnie nie jest to możliwe, ale RPO chodzi o to, by PIP zyskała te kompetencje.

Anna Jaworska, GIP: Ja rozumiem, że ukaranie pracodawcy może sprawić, że zmieni postępowanie, ale to nie jest takie proste. Czy pracownik będzie miał satysfakcję z tego, że pracodawca został ukarany, jeśli nie zmieni on postępowania w stosunku do niego?

Anna Błaszczak (BRPO): Wtedy pracodawca znowu zostałby ukarany.

Anna Jaworska, GIP: No chyba że tak.

Anna Błaszczak (BRPO): Przecież tak samo nie ma gwarancji, że pracodawca który ma zasądzone odszkodowanie przestanie łamać prawo.

Anna Jaworska, GIP: Dokładnie tak, właśnie o to chodzi, nie neguję tego, żeby PIP w ogóle nie ingerowała w te sprawy. Często jest tak, że samo pojawienie się inspektora pracy skłania pracodawcę do refleksji. Jeżeli zostanie mu wyjaśnione co robi źle, to istnieje możliwość zmiany jego postępowania, ale nigdy nie ma takiej gwarancji, bo jedynym środkiem jaki może stosować PIP jest zalecenie w postaci wystąpienia.

Jeśli chodzi o zalecenie Komitetu CEDAW dotyczące skutecznego badania skarg o dyskryminacji ze względu na płeć, a szczególnie molestowania seksualnego, to PIP wyjaśniała w liście do Koalicji KARAT, że nieskuteczność nie wynika z przeszkód natury prawnej, lecz z faktu, że do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczają dowody z dokumentów, którymi najczęściej posługują się inspektorzy pracy. Świadcami w takich sprawach - o ile uda się takich świadków w ogóle ustalić - są najczęściej inni pracownicy, którzy z obawy o swoje miejsce pracy z reguły nie są skory do współpracy. Uzyskiwane oświadczenia lub zeznania zwykle są kwestionowane przez drugą stronę. Na tej podstawie inspektor pracy nie może wiążąco ustalić faktów. Dlatego PIP najczęściej odsyła ofiary molestowania seksualnego w miejscu pracy do sądu.

Odnosząc się do zalecenia na temat ujawniania informacji o skargach i osób je zgłaszających, to zgodnie z art. 44 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy inspektorzy pracy są zobowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola jest prowadzona w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. W przypadku skargi na molestowanie seksualne jeśli skarżący nie wyrazi na to zgody, niemożność podania personaliów ofiary powoduje, że osoba wskazana jako sprawca nie może odnieść się do zarzutów i przedstawić własnej wersji wydarzeń, co stawia pod znakiem zapytania cały ten proces.

PIP dostrzega te braki, dlatego zwraca szczególną uwagę na prewencję, drukuje materiały, prowadzi szkolenia, zamieszcza informacje na stronach internetowych, prowadzi działalność poradniczą.

Informacja Ministerstwa Edukacji Narodowej

Ewa Rutkowska: Wczoraj niestety okazało się, że nikt z Ministerstwa Edukacji Narodowej nie może uczestniczyć w naszym spotkaniu. Przytoczę odpowiedzi MEN na wybrane pytania ankiety Koalicji KARAT, resztę można przeczytać na stronie www.karat.org.pl.

Na pytanie o stereotypy płciowe w podręcznikach MEN odpowiedziało, że tego podejścia zasadniczo nie ma, bo rzeczoznawcy są przeszkoleni w tym zakresie. Jeśli chodzi o pytanie dotyczące likwidowania przez MEN strukturalnych barier i negatywnych stereotypów, które powstrzymują dziewczęta przed udziałem w kształceniu zawodowym i przed wyborem nietradycyjnych dziedzin kształcenia, to MEN odpowiedział, że nie ma czegoś takiego jak strukturalne bariery i negatywne stereotypy. MEN nie uzasadniło swojej odpowiedzi na to pytanie. Być może obecni na tej sali przedstawiciele Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji dysponują wynikami monitoringów, których my nie znamy.

MEN odpowiedziało, że system kształcenia zawodowego w Polsce zapewnia równy dostęp do edukacji chłopcom i dziewczętom zarówno w mieście jak i na wsi. I znowu prosimy MAC o zaprezentowanie badań, które potwierdzają, że dostęp faktycznie jest równy. Dostałyśmy także od MEN informację, że rząd nie utrudnia dziewczętom wyboru zawodów, uznawanych powszechnie za męskie. Jest to zasada minimum. MEN twierdzi, że kobiety świadomie nie podejmują niestereotypowych zawodów - być może to zadaniem MEN powinno być

edukowanie doradców zawodowych, by zachęcali młode kobiety do wybrania zawodów lepiej płatnych, które pozwalają na lepsze godzenie pracy i życia rodzinnego. Istotna jest “poprawa świadomości dziewcząt, że mogą dokonywać wolnego wyboru zawodu i kierunku kształcenia” - nie wiemy jednak czy ta poprawa się dokonuje, chcielibyśmy uzyskać tę informację od MAC.

Wiemy, że w związku z nieobecnością MEN wiele zostało na państwa zrzucone. MEN wspomina także, że istotne są wszelkiego rodzaju działania promocyjne dotyczące równego dostępu do szkolnictwa zawodowego, ale nie informuje czy i jakie działania promocyjne prowadzi. W odpowiedzi na to, że Komitet CEDAW podkreśla szczególną sytuację społeczności romskiej, a zwłaszcza dziewcząt romskich, MEN informuje, że prawo nie różnicuje dostępu do nauki zależnie od pochodzenia etnicznego, a o tym czy uczeń będzie uczęszczał do szkoły specjalnej decydują rodzice ucznia. Odnosząc się do odpowiedzi MEN należy zwrócić uwagę na to, że uczniowie romscy gorzej wypadają w testach, więc trudno mówić o tym że o posłaniu ich do szkoły specjalnej decydują ich rodzice. Może MAC ma badania potwierdzające tezy MEN? Proszę też o informację, jakie są efekty konferencji MEN na temat badania uczniów romskich testami neutralnymi kulturowo. MEN pisze też, że uczestniczy w programach MAC dotyczących uczniów romskich, stąd chcemy dowiedzieć się czy i jak te programy wpływają na poprawę sytuacji uczennic romskich, czy ograniczają zjawisko “znikania” dziewcząt romskich z systemu edukacji.

A teraz oddaję głos Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego z prośbą o odpowiedź, czy zamierzacie państwo w ramach tymczasowych środków specjalnych promować kierunki techniczne wśród kobiet, a także czy programy kształcenia nauczycieli i nauczycielek obejmą kwestię przeciwdziałania stereotypom płciowym?

Informacja Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Roman Sławeta, radca ministra w departamencie nauki, MNiSW: Stanowisko MNiSW jest następujące: siłą nauki jest różnorodność, Polski nie stać nas na marnowanie kobiecych talentów. Dlatego też ważne jest zachęcanie wszystkich kobiet, które chcą wykonywać swój zawód, aby go wykonywały.

Jeśli chodzi o działania, to MNiSW wspiera miękkie działania, np. program stypendialny Kobiety Nauki. W tym roku ruszyła kolejna edycja tego programu, jest on realizowany we współpracy z firmą L’Oreal Polska oraz Polskim Komitetem ds. Unesco. Doktorantka otrzymuje stypendium 30 tys. zł, habilitująca się 35 tys. zł. Dodatkowo MNiSW pokrywa jej koszty wyjazdu na wybraną konferencję naukową w Europie.

Innym działaniem miękkim jest rozwijanie infrastruktury opiekuńczej nad dziećmi: we współpracy w MPiPS zachęcamy uczelnie do zakładania przedszkoli.

Wprowadzamy też twarde regulacje: np. w zeszłym roku wydłużyliśmy okres uzyskania następnego stopnia naukowego z siedmiu lat o okres urlopu macierzyńskiego.

Jeśli chodzi o ogóle zasady wskazane przez Komitet CEDAW, to w dużej mierze są one realizowane w zgodzie z przepisami prawa przez uczelnie. MNiSW wspiera działania uczelni szanując ich autonomię. Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje, że istnieją krajowe ramy kwalifikacji określające zakres programów, ale autonomia uczelni powoduje, że nie można nakazać edukacji seksualnej. To by było wszystko jeśli chodzi o działania.

Oczywiście MNiSW jest zaangażowane w realizację programu na rzecz równego traktowania, oprócz wymienionych narzędzi jest szereg innych, ale one dotyczą głównie osób z niepełnosprawnościami.

Są kierunki zdominowane przez kobiety lub mężczyzn, na tradycję trudno wpływać.

Problem kobiet na stanowiskach uczelnianych nie leży w naszej gestii, gdyż uczelnie mają autonomię, więc nie można bezpośrednio ingerować. Ale MNiSW współuczestniczy w akcji "Dziewczyny na Politechniki!".

Anna Wiecha, główna specjalistka w wydziale ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie, MS: Chcę odnieść się do kwestii nieskuteczności ściągania alimentów. To nie leży w kompetencjach naszego wydziału, ale chcę zwrócić uwagę że nie zawsze problemem jest opieszałość komornika. Oczywiście jeśli problem leży po stronie komornika, to można się poskarżyć. Główny problem to ucieczka dłużnika alimentacyjnego z majątkiem - w wielu przypadkach komornik przychodzi i rozpoczyna czynności egzekucyjne, a majątku już nie ma. W takich sytuacjach też jest możliwość skorzystania z drogi prawnej, zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa wyzbycia się majątku w celu uniknięcia zaspokojenia wierzyciela.

Informacja Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji

Agnieszka Gajewska, wydział ds. mniejszości romskiej, MAC: Jesteśmy częścią zespołu, który zajmuje się mniejszościami narodowymi i etnicznymi w Polsce. Zespół ten wcześniej funkcjonował w ramach MSW, obecnie działa przy MAC. Sekcja romska jest świeżym zespołem wyodrębnionym z wydziału mniejszości. Z oczywistych względów mniejszość romska wymaga szczególnej pomocy ze strony Państwa. Zbieraliśmy doświadczenia już w 2001 r. w społeczności romskiej w województwie małopolskim. Na podstawie tych doświadczeń w latach 2004-2013 prowadziliśmy ogólnopolski program, a w latach 2014-2020 dzięki Ministerstwu Finansów kontynuujemy działania w nowym programie integracji społeczności romskiej.

Romowie to jedna z najbardziej tradycyjnych grup w Europie. Współpracujemy z kilkoma grupami Romów z całej Polski. Zaczynając program w 2001 r. wyszliśmy z założenia, że priorytetem jest edukacja, dlatego przeznaczaliśmy na nią połowę wydatków. Na tym spotkaniu wybrzmiało, że dzieci romskie uczestniczą w polskim systemie edukacji. Program jest czymś ekstraordynaryjnym, to znaczy dodatkowo wspiera uczniów romskich.

Z subwencji oświatowej opłacani są asystenci edukacji romskiej. W ramach programu oraz z budżetu MEN dostajemy środki na wyprawki szkolne dla dzieci romskich.

Chcę teraz skupić się na dziewczętach, bo jak rozumiem temu jest poświęcone dzisiejsze spotkanie. Nie prowadzimy w programie ewidencji ze względu na płeć. Dostrzegamy jednak problem wypadania dziewcząt z systemu edukacji. Dlatego wprowadziliśmy stypendia dla studentów pochodzenia romskiego (przyznawane corocznie od 2004 r., których celem jest wykształcenie grupy romskiej inteligencji), stypendia dla uczniów uzdolnionych artystycznie (od 2004 r.) i stypendia dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych (od 2009 r.). Około 60% beneficjentów tych stypendiów stanowią dziewczęta. Kobiety są siłą napędową tej grupy - aż 70% asystentów edukacyjnych to kobiety. Asystenci tworzą pomost między dzieckiem, między rodziną, często nie mówiącą po polsku, a szkołą. Jest to duża pomoc dla nauczycieli romskich dzieci.

Kolejną kwestią jest problematyka wczesnych małżeństw dziewcząt romskich - dostrzegamy ten problem, ale go nie badamy, nie zbieramy żadnych danych. Jest to temat coraz częściej poruszany zarówno przez kobiety romskie, jak i gremia europejska. W kwietniu Rada Europy, która ma grupę ekspercką ds. romskich, przeprowadziła w kwietniu w tej sprawie wizytę studyjną w Rumunii. Strona polska też brała udział w tej wizycie. Jest to dla nas nowe doświadczenie związane z problemem który obserwujemy, ale jak mówiłam nie jest to problem w związku z którym przeprowadzamy bezpośrednie interwencje. Mówiąc o tradycyjnej grupie trzeba brać pod uwagę środki pośrednie, np. asystenci, wyprawki, stypendia.

W ramach programu prowadzimy też świetlice romskie, wspieramy dzieci i rodziców na poziomie lokalnym.

Kwestie związane z zatrudnieniem to pięta achillesowa. W Europie nie wypracowano dotąd w tej sprawie dobrego rozwiązania, które można byłoby wdrożyć w Polsce. W ramach programu nigdy nie było nas stać na drogie szkolenia, dlatego uznaliśmy, że musimy skorzystać z innego, większego źródła - takim źródłem jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki, w ramach którego udało nam się stworzyć komponent romski. W ramach tego programu realizowaliśmy działania związane z zatrudnieniem i edukacją w latach 2007-2013. W POKL mamy dane na temat płci, możemy je udostępnić.

Kobiety romskie to liderki swojej społeczności, które wykonują pracę u podstaw. To nie polityka ani spotkania w ministerstwach, kobiety romskie pracują w szkołach i swoich lokalnych środowiskach. Jest to ciężka praca. Niedawno odznaczyliśmy w MAC cztery romskie liderki. Naszym zdaniem aktywność kobiet romskich rośnie, gdyż matki zdają sobie sprawę że edukacja jest podstawą przyszłości ich dzieci.

Mamy nadzieję, że w przyszłości będziemy mieć środki finansowe na kontynuację i rozwój działań, że nadal będziemy współpracować ze społecznością romską.

Komentarz, cz. I: Realizacja zaleceń Komitetu CEDAW w świetle uzyskanych informacji

Agnieszka Grzybek, Fundacja na rzecz Równości i Emancypacji STER)

Dziękuję za państwa wystąpienia. W swoim komentarzu skupię się na tym, czego w tych wystąpieniach zabrakło.

Z wystąpienia dyr. Sarzalskiej z MPiPS dowiedzieliśmy się, że działania ministerstwa są nakierowane są na kobiety z określonych grup wiekowych: poniżej trzydziestego i powyżej pięćdziesiątego roku życia. Bardzo chciałabym się dowiedzieć, jakie są przyczyny spadku aktywności zawodowej kobiet. Teraz możemy się tylko domyślać. Pewnie chodzi o to, że młodsze kobiety mają małe dzieci którymi się opiekują, że pracodawcy postrzegają je stereotypowo jako mniej wydajnych pracowników, może również chodzi o strukturalne problemy młodych ludzi na rynku pracy. Jeśli chodzi o kobiety powyżej pięćdziesiątego roku życia to chciałabym się dowiedzieć, czy to one same rezygnują z aktywności zawodowej czy to pracodawcy z rezygnują z kobiet - pracownic.

To co mnie uderzyło w państwa wystąpieniach to przerzucanie na kobiety odpowiedzialności, np. za to, że wybierają dane zawody. Wiadomo, że duży wpływ ma tu wychowanie, ale duże znaczenie mają też działania Państwa, by zapobiegać stereotypom.

Zastanawiam się na ile działania miękkie mogą skutecznie wykorzenić dyskryminację. Może warto rozważyć wprowadzenie twardych rozwiązań? Pracodawcy prywatni stają do przetargów publicznych, by realizować zadania zlecone przez instytucje publiczne. Państwo powinno przygotować zmiany w prawie zamówień publicznych, by głównym kryterium rozstrzygnięcia przetargów nie była cena, lecz by były brane pod uwagę inne kryteria, by przetargi wygrywały firmy zatrudniające na etat i zachowujące zrównoważone proporcje płci wśród pracowników. Moim zdaniem twarde działania są konieczne.

W wystąpieniu dyr. Sarzalskiej uderzyło mnie też, że działania równościowe są finansowane głównie ze środków Unii Europejskiej. Pytanie brzmi: co się stanie, jeśli te środki się skończą? To pokazuje nastawienie Państwa, na jakie cele przeznaczają pieniądze z budżetu, a na jakie nie. Czy Polska mogłaby zapewnić trwałość działaniom poprzez wyasygnowanie środków z własnego budżetu, po to by te działania przyniosły skutki?

Jeśli chodzi o umowy cywilno - prawne, to doceniam zmiany legislacyjne, które wejdą w życie w 2016 r., czyli oskładkowanie umów śmieciowych. Poprawi to sytuację zatrudnionych osób w kontekście dostępu do opieki zdrowotnej oraz świadczeń emerytalnych. Za Komitetem CEDAW powtórzę jednak, że kobiety zatrudnione w inny sposób niż na etat mają ograniczone prawa związane z uprawnieniami rodzicielskimi. Czy planujecie państwo by uprawnienia przysługiwały wszystkim zatrudnionym (chodzi np. płatny urlop rodzicielski, wydłużony urlop macierzyński)? Warto wyrównać nie tylko uprawnienia do składek, ale też uprawnienia do urlopów rodzicielskich.

Jeśli chodzi o instytucjonalną opiekę nad dziećmi, to m.in. dzięki ustawie żłobkowej sytuacja się poprawia, ale zabrakło mi informacji o zaangażowaniu ojców, równym podziale obowiązków domowych, powrocie kobiet na rynek pracy. Dramatycznie wygląda wykorzystanie wydłużonego urlopu macierzyńskiego przez ojców (który - wbrew nazwie - przysługuje również ojcom). Z danych ZUS-u wynika, że wykorzystanie dwutygodniowego urlopu przez ojców się zwiększa, ale z wydłużonego urlopu macierzyńskiego korzysta zaledwie 1,5% ojców. Czy i jakie planujecie państwo działania, by to zmienić? Nie chodzi tu jedynie o stereotypy płciowe wśród rodziców. W tej sprawie kluczowa jest rola pracodawców, którzy dyskryminują ojców chcących skorzystać z urlopu rodzicielskiego odmawiając im lub grożąc zwolnieniem z pracy. Tu jest istotna rola Państwa.

W przypadku płciowej luki płacowej, to chodzi nie tylko o doprowadzenie do przejrzystości zarobków, ale też o rozwiązanie strukturalnego problemu polegającego na niskim wycenianiu zawodów opiekuńczych zdominowanych przez kobiety. Jest to praca nieprodukcyjna, więc jest wyceniana niżej. Jaki więc stworzyć system wartościowania pracy, by podnieść niskie wynagrodzenia za pracę opiekuńczą? Nie chodzi o równanie w dół, lecz w górę. Możemy skorzystać z modelu austriackiego, a także skandynawskiego. Może należy wprowadzić ustawę o równym wynagrodzeniu za pracę równej wartości? Taka ustawa funkcjonuje w Norwegii i kilku innych państwach europejskich.

Jeśli chodzi o Państwową Inspekcję Pracy, to moim zdaniem kluczowa jest rekomendacja Komitetu CEDAW, czyli wzmocnienie kompetencji PIP. I tu pojawia się pytanie do PIP: jak państwo proponujecie wzmocnić swoje kompetencje, tak by pracownice zgłaszały więcej spraw o dyskryminację, w tym molestowanie seksualne? Może trzeba pójść w takim kierunku, by w przypadku stwierdzenia dyskryminacji PIP mógł nałożyć karę grzywny, tak jak robi to Urząd Skarbowy? Oczywiście rzeczony podmiot mógłby odwołać się od takiej decyzji. Nie mogę się pogodzić z takim podejściem, że skoro skargi związane z dyskryminacją stanowią 1% wszystkich skarg kierowanych do PIP, to nie widzicie państwo potrzeby działania w tej sprawie. Trzeba działać na rzecz tego, by przypadki dyskryminacji były zgłaszane, a kontrole były skuteczne.

Gdy zaś mówimy o alimentach na dzieci, to kluczową kwestią jest zniesienie kryterium dochodowego uprawniającego do korzystania z Funduszu Alimentacyjnego. Rodzice zwrócili się w tej sprawie do premier Ewy Kopacz. Rolą Państwa jest wyegzekwowanie pieniędzy od dłużników alimentacyjnych. Teraz pracę komorników sądowych i Państwa wykonują *de facto* same kobiety, które są zmuszone do prowadzenia własnego śledztwa - to niedopuszczalne.

Adresatkami działań Państwa powinny być też kobiety rezygnujące z pracy zarobkowej, by opiekować się osobami zależnymi (opiekunkami są zwykle kobiety). Państwo powinno podjąć skuteczne działania, by pomóc kobietom wrócić na rynek pracy, gdy osoba zależna którą się opiekowały umiera.

Komentarz, cz. II: Wyrównywanie szans ekonomicznych kobiet i mężczyzn, diagnoza potrzeb z perspektywy płci

Dr Dorota Szelewa, Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz ICRA,

Moją rolą jest nie tylko odniesienie się do państwa wystąpień, ale też przedstawienie informacji dotyczących równości na rynku pracy. Nie poruszono tu pewnych problemów i nie przedstawiono rozwiązań.

Zacznę od umów cywilno - prawnych i innych, nietypowych form zatrudnienia. Warto przytoczyć dane na ten temat. Jeśli chodzi o nietypowe formy zatrudnienia, to największe różnice między kobietami i mężczyznami pojawiają się w najmłodszej grupie, od 18 do 24 roku życia: na umowy cywilno - prawne zatrudnianych jest 19% młodych mężczyzn i aż 29% młodych kobiet.

Jeśli chodzi o praktyki, staże i wolontariat wśród osób w wieku 18-24 lata, to w tym przypadku również pracodawcy zawierają takie umowy głównie z młodymi kobietami (17% kobiet, w porównaniu do 9,5% mężczyzn).

W Polsce jest problem z przechodzeniem młodych kobiet z edukacji do zatrudnienia, który może poważnie wpływać na rozwój ich kariery zawodowej. Wskazują na to badania naukowe, zgodnie z którymi kobiety przekładają macierzyństwo lub z niego rezygnują, albo rodzą i są karane za macierzyństwo. Gorszy przebieg kariery zawodowej kobiet skutkuje niższym wynagrodzeniem, a także niższą emeryturą.

Z danych MPiPS wynika, że ogromne liczby kobiet po urodzeniu dziecka rejestrują się jako bezrobotne. Według danych z 2013 r. jest to 239 tys. kobiet. Jaka jest polityka MPiPS wobec tej grupy kobiet? Tu może się kryć większy problem wsparcia dla kobiet z dziećmi.

Od kilkunastu lat nie zmienia się luka w zatrudnieniu na niekorzyść kobiet (11%). Nie zmienia się też różnica między kobietami i mężczyznami w świadczeniu nieodpłatnej pracy domowej. Kobiety są przeciążone pracą domową. Jeśli porównamy dane CBOS-u z 2000 r. z badaniami z roku 2005 i ostatnimi badaniami z roku 2013, to widać, że nie ma postępu w stronę równego podziału obowiązków domowych między płciami, a to przekłada się na gorszą sytuację kobiet na rynku pracy oraz ich pozycję ekonomiczną.

Jakie instrumenty ma do dyspozycji Państwo?

Po pierwsze jest to inwestycja w opiekę nad dziećmi do lat trzech. Wszelkie badania międzynarodowe potwierdzają związek przyczynowo - skutkowy między inwestycją w opiekę nad dziećmi do lat trzech, a wzrostem aktywności zawodowej kobiet, a także wskaźnika dzietności. Pewne środki na ten cel zostały przyznaczone na dofinansowanie nowych form opieki. W 2010 r. wskaźnik uzłobkowania wynosił 2,5%, w roku 2014 było to 6,2%. Dostępność opieki rośnie, ale jeśli obecne, powolne tempo będzie utrzymane, to osiągniemy cele barcelońskie (czyli 33% uzłobkowania) za 30 lat, a dopiero za 60 lat dogonimy państwa

nordyckie. Jest to więc niewystarczający instrument, dlatego że środki finansowe są niewielkie - to zaledwie 40 mln - 90 mln zł. Warto porównać to z wysokością nowych świadczeń rodzicielskich, które łącznie opiewają na kwotę 2 mld zł.

Jest to dobry punkt wyjścia do zadania sobie pytania o priorytety Państwa. Polska woli inwestować w nieskuteczne świadczenia pieniężne, zamiast w skuteczną infrastrukturę opiekuńczą, która wspiera autonomię ekonomiczną kobiet. Chcę też zwrócić uwagę na to, że inwestycja w opiekę nad małymi dziećmi jest traktowana jako uprawnienie, dlatego błędem jest organizowanie wsparcia Państwa na zasadzie konkursu. Wtedy podmioty ubiegają się o finansowanie, a Państwo nie ma wpływu na to, gdzie pójdą pieniądze, co jest błędem w sytuacji, gdy aż 80% gmin nie ma żadnej oferty dla rodziców z dziećmi do lat trzech, a większe szanse na otrzymanie wsparcia Państwa mają te gminy, które już mają infrastrukturę opiekuńczą. Jest to duży problem. Jeśli polityka Państwa zostanie na takim poziomie jak obecnie, jeśli to dofinansowanie pozostanie na niskim poziomie, jeśli nie będzie systematyczne, to czeka nas stagnacja w rozwoju usług opiekuńczych.

Również w Polsce są dowody na to, że wsparcie Państwa przynosi dobre efekty. Dobrym przykładem jest uprzedzszkolnienie, którego wskaźnik poszybował po systematycznym wsparciu ze strony Państwa od 2013 roku. Od 2017 r. każde dziecko od lat trzech będzie miało prawo do miejsca w przedszkolu. Oczywiście są jeszcze problemy z jakością tej wczesnej edukacji, ale idziemy w dobrym kierunku.

Po drugie jest to zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi, w nieodpłatną pracę domową, a także konsekwencje polityki Państwa dla roli mężczyzny w rodzinie. W 2013 r. wprowadzono urlop rodzicielski, nazywany rocznym urlopem macierzyńskim. Zwiększyły się uprawnienia dla matek i jest to krok w dobrym kierunku, bo kobiety przedtem i tak robiły dłuższą przerwę w pracy zarobkowej, więc tym sposobem praca opiekuńcza kobiet jest doceniona. Minusem jest to, że usunięto w cień ojca jako opiekuna dzieci. Mężczyźni przysługują zaledwie dwa tygodnie urlopu ojcowskiego, jest to stanowczo za mało. Państwo zarezerwowało jeden z 36 miesięcy urlopu wychowawczego dla drugiego rodzica, najczęściej *de facto* dla ojca. Jeśli chcemy na serio porozmawiać o zaangażowaniu ojców, to musimy porozmawiać o wydłużeniu urlopu ojcowskiego minimalnie do jednego miesiąca (oczywiście płatnego), optymalnie do dwóch - trzech miesięcy zmieniających postawę ojców, które są coraz popularniejsze w Europie.

Badania pokazują efekty tych urlopów: ojcowie, którzy z nich korzystają często angażują się w opiekę nad dzieckiem i w inne obowiązki domowe. Jest to trwały efekt obserwowany nawet po roku od skorzystania przez ojca z urlopu. Dzięki urlopowi ojcowskiemu nawyk opieki nad dzieckiem i uczestnictwa w innych obowiązkach domowych jest już utrwalony, choć mężczyźni zdążyli wrócić do pracy zarobkowej. Badacze chcieli też sprawdzić, czy taki instrument ma wpływ na dzietność. Okazuje się, że m.in. w Szwecji i na Węgrzech, w rodzinach w których ojcowie angażowali się w opiekę nad pierwszym dzieckiem, kobiety częściej rodzą drugie i kolejne dziecko. To oznacza, że urlop ojcowski jako instrument angażowania ojca w opiekę nad dzieckiem pośrednio wpływa na decyzje prokreacyjne kobiet.

Na zakończenie pragnę zaznaczyć, że niska ściągalność alimentów i przemoc ekonomiczna związana z zadłużeniem alimentacyjnym, to też efekt polityki Państwa wobec ojców. Takie instrumenty jak urlop ojcowski mają duże znaczenie dla podkreślenia i kształtowania więzi między ojcem a dzieckiem, a w efekcie wywiązywania się m.in. z takich obowiązków jak płacenie ewentualnych alimentów.

Dyskusja

Pytanie | Komentarz | **Agata Chelstowska** (Obserwatorium Równości Płci, Instytut Spraw Publicznych): Jestem dziś w podwójnej roli, gdyż Stowarzyszenie Dla Naszych Dzieci poprosiło mnie o przekazanie kilku uwag. Czy istnieją plany, aby mężczyźni mieli prawo do równie długiego urlopu rodzicielskiego co kobiety? Obecnie kobieta otrzymuje większość tego urlopu i może, ewentualnie, podzielić się nim z partnerem. Może lepszym rozwiązaniem byłoby zagwarantowanie długiego urlopu rodzicielskiego obojgu rodzicom, tak aby jedno nie musiało go odbierać drugiemu? Ważnym problemem jest bowiem to, iż w wielu rodzinach pytaniem brzmi „jak to zrobić, żebyśmy mogli obydwójce być w domu?”.

Stowarzyszenie Dla Naszych Dzieci upoważniło mnie do przekazania uwag dotyczących niskiej efektywności ściągania alimentów: wyraźny jest brak skutecznego narzędzia pozwalającego na skuteczne wyegzekwowanie zasądzonych alimentów. Kluczowym problemem jest też zniesienie progu dochodowego 750 zł, powyżej którego rodzic samotnie wychowujący dziecko, z reguły jest to kobieta, traci prawo do korzystania z Funduszu Alimentacyjnego. Stowarzyszenie nazywa to karą dla kobiet, które radzą sobie lepiej. Po drugie próg, który nie został zmieniony od 2007 roku, jest zupełnie nieadekwatny w relacji do takich wskaźników jak np. płaca minimalna.

Stowarzyszenie prosiło też o zwrócenie uwagi na brak jakiegokolwiek kampanii społecznej na temat szkodliwości niepłacenia alimentów na dzieci. Stowarzyszenie apeluje o zorganizowanie takiej kampanii.

Problem istnieje także w samym prawie, bowiem przepisy są niejasne i tak skonstruowane, że nie jest łatwo stwierdzić, że ta alimentacja nie występuje. W art. 209 Kodeksu karnego jest sformułowanie dotyczące uchylenia się od płacenia alimentów do takiego stopnia, że zagraża to „potrzebom życiowym dziecka”. Matki z reguły jednak robią wszystko, aby zaspokoić potrzeby dziecka, natomiast jeśli nie są w stanie, to grozi im odebranie dziecka.

To jest w bardzo dużym skrócie, bo wiem, że są też inne pytania. Mam też jeszcze jednak uwagę odnośnie do wypowiedzi Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej małej liczby skarg na dyskryminację ze względu na płć.

Mam wrażenie, że celem Państwowej Inspekcji Pracy powinno być zwiększenie liczby skarg poprzez docieranie z informacją, że są takie przepisy, które chronią pracowników.

Jeżeli nie ma zgłoszeń dotyczących molestowania seksualnego, to nie jest tak, że ono nie istnieje, tylko pracownicy nie znają swoich praw. Inną sprawą jest też trudność z dotarciem do

PIP z takim zgłoszeniem. Poza tym wiele osób nadal myli mobbing z molestowaniem seksualnym, być może dlatego, że łatwiej jest mówić o mobbingu.

Miałabym jeszcze kilka pytań i uwag, ale wiem, że są inne pytania, także oddam głos innym uczestniczkom, dziękuję.

Komentarz | Lalka Podobińska (Fundacja Trans-Fuzja): Ja nie mam pytań, w zasadzie komentarz, bo odpowiedzi znam. Dyr. Sarzalska mówiła, że niski wskaźnik zatrudnienia dotyczy kobiet poniżej trzydziestego i powyżej pięćdziesiątego roku życia. Nie macie państwo w statystykach transkobiet, które - jest to bardzo częsta sytuacja - tracą pracę, niezależnie od wieku, w czasie lub po uzgodnieniu płci. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich wkrótce rozpoczyna badanie dotyczące dyskryminacji osób transpłciowych w zatrudnieniu, i myślę, że po tym badaniu będzie więcej informacji na temat tego, jak bardzo te osoby są dyskryminowane. Z informacji, które do nas docierają wynikałoby, że problem dotyczy głównie transkobiet, gdyż najczęściej tracą pracę osoby, które zostają zatrudnione jako mężczyźni, a przechodzą na stronę żeńską. Odwrotna sytuacja zdarza się rzadziej.

Druga sprawa: to bardzo dobrze, że dostrzeżono problemy sytuacji dziewcząt w społeczności romskiej, i że organy Państwa się nimi zajmują. Zwracam jednak uwagę, że społeczność romska stanowi - według różnych szacunków - od 0,5 do 1 promila społeczeństwa, natomiast osoby transpłciowe, według ostatniego badania Agencji Praw Podstawowych, to 5 promili. Grupa osób transpłciowych jest więc znacznie liczniejsza, co budzi nadzieję na to, że jej problemy zostaną zauważone, tak jak zostały zauważone problemy społeczności romskiej.

Trzecia sprawa: dowiedzieliśmy się tutaj, że w statystykach NFZ istnieją mężczyźni zanotowani jako osoby, które urodziły dziecko. Czy mężczyzna, który urodził dziecko, a jest to transmężczyzna, który urodził się jako biologiczna kobieta i posiada zdolność do urodzenia dziecka, czy taki mężczyzna może otrzymać urlop macierzyński?

Komentarz | Barbara Smolińska (Komisja Kobiet OPZZ): Rozmawialiśmy na temat alimentacji i nasuwają się dwa wnioski: po pierwsze nie ma skutecznej egzekucji alimentów, nie ma danych na temat zatrudnienia dłużników alimentacyjnych. Mam na myśli „szarą strefę”. Odnoszę wrażenie, że spływamy temat - ministerstwa oglądają się na siebie zamiast połączyć siły, żeby wypełnić swoje obowiązki. Obecne przepisy, choć wymagają uzupełnienia i uszczegółowienia, dają narzędzia kontroli rynku pracy i kwestii zatrudnienia dłużników alimentacyjnych. Niestety mamy przyzwolenie społeczne na niepłacenie alimentów, pracodawcy celowo zatrudniają dłużników alimentacyjnych którym grozi zajęcie komornicze na czarno, co prowadzi do osłabienia budżetu Państwa. Właśnie tutaj powinna istnieć ścisła współpraca pomiędzy Ministerstwem Pracy i Państwową Inspekcją Pracy, żeby te kontrole były skuteczne. Powinny za to grozić pracodawcom dotkliwe kary, mające efekt prewencyjny. Musimy tę kwestie rozpatrywać w perspektywie społecznej: skutków społecznych, do jakich prowadzi taka sytuacja.

Drugą sprawą w kwestii ściągania alimentów jest uszczelnienie rynku pracy: byłoby ono zdecydowanym ułatwieniem w egzekucji, jednak nie rozwiązuje wszystkich problemów.

W przypadku kobiet, które nie kwalifikują się do korzystania z Funduszu Alimentacyjnego, to właśnie one są w pełni obciążone obowiązkiem egzekwowania alimentów. To one muszą ustalać, czy ojciec dziecka ma jakieś dochody, czy pracuje za granicą, muszą korzystać z usług wyspecjalizowanych instytucji ściągających osoby uchylające się od obowiązku alimentacyjnego pracujące za granicą, ale to oczywiście kosztuje. Często kobiet na to po prostu nie stać, albo w przypadku dramatycznych okoliczności rozstania, kobieta może nie mieć siły na walkę i zostawia się ją samą sobie.

Pobocznym wątkiem kwestii alimentacyjnej jest sytuacja, w której dziecko, które nie otrzymuje alimentów, dorasta, zaczyna zarabiać i nagle odwraca się rola: to rodzic, wcześniej uchylający się od alimentów, teraz wyciąga do dziecka rękę po alimenty dla siebie. Takie sytuacje często zdarzają się w tak zwanych „środowiskach patologicznych”. Nie ma żadnego instrumentu prawnego, który takie dziecko może chronić, pozostaje droga sądowa. W takiej sytuacji zasądzenie alimentów, które często się zdarza, jest niesprawiedliwością społeczną. Należy by pomyśleć o uszczelnieniu przepisów, by dzieci dłużników chronić.

Jeszcze jedna kwestia, która chciałabym poruszyć, to sprawa opieki nad dziećmi do lat trzech na obszarach wiejskich. Opieka żłobkowa w obszarach wiejskich jest niestety często połączona z infrastrukturą szkolną. Małe szkoły, ze względu na realia ekonomiczne, są często zamykane, i nie ma wsparcia finansowego dla punktów opieki. Powinny istnieć instrumenty wzmacniające środowiska wiejskie, gdyż obecnie opieka nad dziećmi w wieku przedszkolnym jest kosztem własnym samorządu, a gdy samorząd nie ma pieniędzy, to likwiduje żłobki i przedszkola.

Komentarz | **Anna Łabuś** (ławniczka w sądzie karnym): Chciałabym zwrócić uwagę, iż istnieją prywatne firmy prowadzące rejestry dłużników. Dlaczego prywatne firmy potrafią prowadzić rejestry zadłużonych, a nie można tam wprowadzić dłużników alimentacyjnych? Kiedyś w Polsce był taki rejestr, ale widocznie bardzo przeszkadzał panom, bo go zlikwidowali. Przykładowo w Anglii nie można zarejestrować samochodu, jeśli się nie płaci alimentów. Rozwiązanie kwestii ściągalności alimentów odciąża też budżet w kwestii Funduszu Alimentacyjnego. Należałoby zwrócić się do Ministerstwa Sprawiedliwości w celu utworzenia takiego rejestru. Przecież te sprawy są rozstrzygane w sądach, a to wszystko dla dobra polskiej rodziny, o której tak dużo się mówi.

Komentarz | **Ewa Lisowska** (SGH): Chciałabym przedstawić kilka uwag, dotyczących luki płacowej między kobietami i mężczyznami, bo jest to temat, którym zajmuję się naukowo. Ze wszystkich danych wynika, że luka płacowa istnieje i nie zmniejsza się na przestrzeni ostatnich lat. Jest to poważny problem, któremu sprzyja utajnianie wynagrodzeń, ale są inne przyczyny. Z wielu badań wynika - wymienię tylko Gender Index i Diversity Index - że przedsiębiorstwa monitorujące wynagrodzenia należą do mniejszości (19%-20% w skali kraju). Częściej monitorują wynagrodzenia firmy duże, niż firmy małe i średnie.

Czy do Kodeksu pracy nie można wprowadzić obowiązku monitorowania płac przez przedsiębiorstwa, lub obowiązku przedstawiania planów równościowych? To byłoby wyjście naprzeciw Państwowej Inspekcji Pracy, która miałaby kompetencje by przedsiębiorstwa w tym zakresie poddawać kontroli. Jeśli wprowadzenie takiego przepisu do Kodeksu pracy nie byłoby

możliwe, to takie zalecenia rząd mógłby wprowadzić chociażby w instytucjach rządowych i spółkach skarbu państwa.

Zgadzam się z tym, że bardzo ważne są akcje promocyjne - jedną z istotnych przyczyn luki płacowej są stereotypy dotyczące miejsca kobiety i mężczyzny w społeczeństwie. Projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczący stworzenia modelu monitorowania płac i przedstawienie tego firmom i przedsiębiorstwom jest bardzo ważny. Zgadzam się też z postulatem, aby przy przetargach brać pod uwagę kryterium świadczące o równym traktowaniu, w tym także ze względu na wynagrodzenia, które nie byłyby utajniane.

Na zakończenie odniosę się do kwestii wartościowania pracy, czyli podziału na zawody „męskie”, lepiej opłacane, i zawody „kobiece” opłacane gorzej. Ważne jest pokazywanie wartości pracy wykonywanej najczęściej przez kobiety i najczęściej przez mężczyzn.

Pytanie | **Agnieszka Grzybek** (Fundacja STER): Chciałam zadać jeszcze jedno pytanie, otóż przejrzałam jeszcze raz ankietę, którą Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przesłało w odpowiedzi na pytania Karatu. Uderzyło mnie, że w ankiecie MPiPS nie ma nacisku na tworzenie miejsc pracy, lecz „aktywizowanie do przedsiębiorczości” i samozatrudnienie. Ile tych firm jest założonych przez kobiety?

Firmę założyć łatwo, trudniej umożliwić jej dobre funkcjonowanie, żeby poradziła sobie na rynku, bo celem aktywizowania do przedsiębiorczości powinno być, aby te firmy tworzyły kolejne, nowe miejsca pracy. Czy są programy wsparcia dla firm, czy monitoruje się, co się z tymi firmami dalej dzieje, ile z nich kontynuuje działalność, gdy wsparcie się kończy? A w ilu przypadkach jest to dwuletnia ucieczka przed bezrobociem?

I jeszcze jedno: czy Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego podejmuje działania, by wspierać kobiety do kształcenia w innowacyjnych sektorach gospodarki związanych z zieloną energią?

Komentarz | **Kinga Lohmann** (Koalicja Karat): Mam komentarz, a właściwie rekomendację do Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadzimy teraz badania na temat sytuacji kobiet z wykształceniem podstawowym zawodowym na rynku pracy. Co z nich wynika? Nagminnie jest dyskryminacyjne formułowanie ogłoszeń o pracę, pytanie pracownic o plany prokreacyjne. Praktycznie wszystkie repondentki o tym mówiły. Jak one mają to zgłaszać? Jaka jest sytuacja z ich statusem na rynku pracy? Kobiety są szczęśliwe jeśli mają umowę cywilno-prawną, bo zwykłą ścieżką jest zaczynanie, po praktykach szkolnych, na czarnym rynku. Badałyśmy też kobiety w tzw. „męskich” zawodach, ustaliłyśmy mechanizmy stosowane przez pracodawców, żeby kobieta mniej zarabiała (np. przesuwanie kobiet mających fach w ręku do administracji i płacenie im dwa razy mniej).

Najwięcej pytań mam do Ministerstwa Edukacji Narodowej, którego nie ma, bo tutaj tkwi przede wszystkim możliwość zmiany stereotypów, co jest najważniejszą rzeczą. Z naszych wywiadów wynika, że nie jest oczywiste, iż kobiety mają taki sam dostęp do szkół zawodowych. Bariery są stereotypy płciowe.

Pytanie z sali do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: Czy będą zakładane przyuczelniane przedszkola nie tylko dla dzieci pracowników uczelni, ale też dla dzieci studentek?

Odpowiedź | **Dariusz Górski** (GIP): Najwięcej pytań padło chyba pod naszym adresem. Kwestia umów cywilno-prawnych jest problemem szerszym, ogólnym, występującym na całym rynku pracy. Zdajemy sobie sprawę, że dla wielu osób umowa cywilno-prawna to jedyna alternatywa dla bezrobocia. My możemy tylko zbadać czy taka umowa nie narusza przepisów prawa pracy. Czy zachodzi stosunek pracy? Jeśli tak to są odpowiednie mechanizmy i narzędzia służące przekształcenia tej umowy, więzi cywilno-prawnej, w więź pracowniczą. Pracodawcom najłatwiej jest oszczędzać na pracownikach.

Rzeczywiście mamy do czynienia ze zjawiskiem przyzwolenia społecznego na pracę na czarno. Bywa to kwestią przymusu ekonomicznego, co przekłada się na niższą ściągalność alimentów. Jest jednak też taka grupa dłużników alimentacyjnych, która preferuje zatrudnienie w szarej strefie właśnie po to, aby uchylić się od obowiązku alimentacyjnego.

Dla Państwowej Inspekcji Pracy jest to bardzo duży problem, bo bez dodatkowych dowodów udowodnienie takiego zatrudnienia jest bardzo trudne. Rozwiązaniem proponowanym przez PIP jest przede wszystkim wzmocnienie współpracy między PIP, US i ZUS w ochronie budżetu Państwa i ochronie pracownika.

Druga propozycja to podwyższenie sankcji za nielegalne zatrudnienie. Obecnie grzywna inspektora to od jednego do dwóch tys. zł, za recydywę pięć tys. zł, sędowo maksymalnie 30 tys. złotych. Tak niskie kary nie odstraszą pracodawców od łamania prawa. Wręcz przeciwnie: bardziej im się opłaca łamać przepisy i ponieść od czasu do czasu konsekwencje finansowe, niż przestrzegać prawa pracy.

Odpowiedź | **Małgorzata Sarzalska** (MPiPS): Odnosnie do prawa zamówień publicznych - ono się zmienia. Nowelizacja, która weszła w życie w październiku 2014 r. wprowadziła klauzulę społeczną dotyczące wyboru projektów w przetargach, zamawiający może wskazać jako kryterium stopień zatrudnienia osób na umowę o pracę. Kryterium ceny ograniczono tylko do przypadków określonych w ustawie, jeśli jest to inny przypadek, to trzeba zastosować też inne kryteria. Już teraz można stosować klauzulę społeczną, to kwestia wiedzy i chęci. Klauzula społeczna jest obecnie rzadko stosowana w zamówieniach publicznych, ale od nowelizacji ustawy minęło dopiero kilka miesięcy.

Co będzie z projektami wyrównującymi szanse kobiet i mężczyzn jak środki unijne się skończą? Budżet jest ograniczony, więc jeśli mamy możliwość skorzystania ze środków zewnętrznych, to z nich korzystamy. Jeśli nie mamy środków zewnętrznych, to rezygnujemy z badań, skupiamy się na spotkaniach eksperckich i szkoleniach.

Jeśli chodzi o umowy cywilno - prawne i rodzicielstwo, to w tym momencie w Sejmie jest projekt nt. świadczenia rodzicielskiego: 1 tys. zł przez 12 miesięcy dla wszystkich kobiet, które obecnie nie mają prawa do urlopu macierzyńskiego. Dotyczy to np. kobiet które były bezrobotne przed zajściem w ciążę. Z tego świadczenia skorzystają m.in. rolniczki i studentki. Zakładamy, że skoro w *expose* mówiła o tym premier Kopacz, to projekt zostanie przegłosowany przed wyborami.

Odnosnie do urlopu ojcowskiego, macierzyńskiego i podziału obowiązków chcę zaznaczyć, podział rocznego urlopu jest częściowo kształtowany przez dyrektywę UE zgodnie z którą pierwsze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie należy tylko i wyłącznie do matki, która nie może się ich zrzec. Matka może się zrzec następnych sześciu tygodni na rzecz ojca. Natomiast dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski może być wzięty dodatkowo przez matkę lub/i ojca. Przy równoległym urlopie ojciec i matka mogą być przez niecałe pół roku razem z dzieckiem za 60% wynagrodzenia. Dlaczego nie dłużej? W MPiPS mierzymy się z zarzutem, że ten urlop już jest za długi i negatywnie oddziałuje na status kobiet na rynku pracy.

Pytanie | **Agnieszka Grzybek** (Fundacja na rzecz Równości i Emancypacji STER): Przepraszam, że się wtrączę, ale to nie chodzi o wydłużanie urlopu, ale o zarezerwowanie większej niż obecnie części dla ojców. Teraz urlop biorą głównie kobiety.

Odpowiedź | **Małgorzata Sarzalska** (MPiPS): Jeśli zarezerwujemy część urlopu rodzicielskiego tylko i wyłącznie dla ojca, to czy początkowo nie będzie sytuacji, że urlop będzie przepadał? Może potrzebujemy dwóch - trzech lat obowiązywania tego urlopu na takich zasadach jak teraz, by ojcowie i pracodawcy przyzwyczaili się do czegoś takiego jak urlop rodzicielski, by pracodawcy nie dyskryminowali mężczyzn, którzy chcą skorzystać z urlopu rodzicielskiego? Matka jest chroniona w Kodeksie pracy, nie wiem czy taka sama ochrona obejmuje ojca.

Jeśli chodzi o lukę płacową, to nie mamy środków zewnętrznych na pogłębione badania które planowaliśmy, ale nadal działamy w tej sprawie. Obecnie analizujemy jak wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są wyrównywane w innych państwach UE. Np. w Finlandii jest inna sytuacja, bo duża część umów jest negocjowana na poziomie ponadzakładowym, czego nie ma na taką skalę w Polsce. Wprowadzenie takich przepisów byłoby bardzo skomplikowane i trzeba byłoby zastanowić się, czy to nie ograniczy swobody gospodarczej pracodawcy, który negocjuje umowę z pracownikiem. Analizę zakończymy prawdopodobnie przed końcem 2014 roku.

Krótko odniosę się do uzłobkowania. Rzeczywiście wskaźnik uzłobkowania i liczby żłobków w skali kraju jest niski, ale pamiętajmy, że startowaliśmy praktycznie od zera, więc dojście do 30% wymaga czasu. Odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi spoczywa na poziomie gmin. Gminy nie doszacowują swoich potrzeb w tym zakresie, szacują je na poziomie 10-15% rzeczywistych potrzeb. Poza tym samorządy boją się, że jak otworzą taki punkt opieki to nie będą miały pieniędzy na jego utrzymanie. Dlatego organizujemy konkursy, bo chcemy

przekazać gminom środki na start a także wskazać im, gdzie szukać pieniędzy na zapewnienie dalszego funkcjonowania żłobków. Te działania będziemy realizować przez następne dwa lata.

Na zakończenie odniosę się do aktywizacji zawodowej młodych kobiet. W ustawie o promocji zatrudnienia mamy działania wspierające pracownika nie tylko w formie własnej firmy, ale właśnie w formie pracownika. Zeszłoroczne zmiany w ustawie wprowadziły też kilka instrumentów na rzecz ludzi młodych, które są ujęte w tzw. Gwarancji dla Młodych. Te instrumenty to staże, szkolenia, ale także bony zatrudnieniowe, szkoleniowe, na przesiedlenie. Obecnie badamy skuteczność tych instrumentów, po 18 miesiącach jesteśmy zobowiązani do ewaluacji i ewentualnej korekty wprowadzonych rozwiązań.

Odpowiedź | **Roman Sławeta** (MNiSW): Jeśli chodzi o opiekę nad dziećmi, to wiem, że same uczelnie miały oddolne inicjatywy żłobkowe, by do tych żłobków mogły uczęszczać nie tylko dzieci pracowników naukowych, ale i studentów. MNiSW nie wspiera finansowo tych działań, prowadzi działania na rzecz naukowców.

Odnosnie do pytania o nowe technologie, istnieją tzw. kierunki zamawiane, które obejmują m.in. ochronę środowiska, zieloną gospodarkę. Jest to jedna z możliwości uzyskania stypendium - to dotyczy wszystkich niezależnie od płci, ale na biotechnologii studiuje dużo kobiet.

Komentarz | **Aleksandra Solik** (Koalicja KARAT, Koalicja CEDAW): Powiem państwu jak wykorzystamy te informacje. Z każdego spotkania będzie sporządzone sprawozdanie, które będzie dostępne na stronie internetowej Koalicji KARAT (<http://www.karat.org.pl>). Spotkania posłużą nam do monitoringu wdrażania Konwencji, raport z wdrażania powstanie w przyszłym roku w kwietniu 2016 r. Przyznam, że jestem zaskoczona dużą ilością informacji od ministerstw i innych instytucji państwowych, musimy je przeanalizować i zastanowić się jak je zaprezentować. Potrzebujemy wsparcia od innych organizacji z Koalicji CEDAW. W kwietniu 2016 r. odbędzie się konferencja zamykająca projekt. Podczas naszych spotkań pojawiło się dużo rekomendacji zasługujących na włączenie do Krajowego Programu Równego Traktowania. Jeszcze raz zapraszam na stronę internetową Koalicji KARAT.

Zakończenie spotkania

Komentarz | **Barbara Imiołczyk** (dyrektor zespołu ds. równego traktowania i ochrony praw osób z niepełnosprawnościami, biuro RPO): W imieniu RPO dziękuję Państwu za obecność, dziękuję Koalicji KARAT, za współpracę, za wszystkie trzy spotkania, było to dla nas bardzo ważne. Wnioski i rekomendacje ze spotkań poddamy analizie, wykorzystamy tę wiedzę w działalności Biura RPO. Bardzo liczymy na analizę MPiPS na temat rozwiązań innych państw dotyczących luki płacowej między kobietami i mężczyznami. Liczymy na informację MPiPS w tej sprawie, gdy analiza będzie już gotowa.

Zasadne jest wystąpienie RPO razem z Pełnomocniczką Rządu ds. Równego Traktowania do Najwyższej Izby Kontroli, by zbadać ściągalność alimentów. Warto się pochylić nad propozycjami dotyczącymi alimentów które tu padły oraz przyjrzeć się rozwiązaniom

zagranicznym, by ograniczyć ten wstydlivy problem. To wstyd dla Państwa, że nie potrafi poradzić sobie ze ściągnięciem alimentów na dzieci.

Wydaje się że bez kampanii społecznej dotyczącej zmiany postrzegania dłużników alimentacyjnych się nie obejdzie. Biuro RPO może w takiej uczestniczyć. Poza tym chcę wyrazić uznanie dla MAC za program integracji społeczności romskiej, który jest dobrym przykładem długotrwałego i ewaluowanego działania. Liczymy też na dalszą współpracę z Koalicją Karat, jesteśmy otwarci na wspólne działanie i goszczenie lub współorganizowanie konferencji wiosną przyszłego roku. Dziękuję wszystkim za udział w spotkaniu.

Opracowała: Anna Dryjańska

Rekomendacje Komitetu CEDAW na temat edukacji, zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej

Przemoc wobec kobiet (w tym ekonomiczna)

25. Przypominając swoją poprzednią rekomendację (CEDAW/C/POL/CO/6, par. 19) oraz Ogólną rekomendację nr 19 (1994) w sprawie przemocy wobec kobiet, Komitet zaleca Państwu-Stronie, aby:

(...) (b) przyjęło kompleksową strategię zapobiegania i eliminacji wszelkich form przemocy wobec kobiet, w tym kobiet starszych i niepełnosprawnych, w życiu publicznym i prywatnym oraz stworzyło odpowiedni mechanizm koordynacji i monitoringu, aby skutecznie zapobiegać i eliminować wszelkie formy przemocy wobec kobiet.

Handel ludźmi i czerpanie korzyści z prostytucji

27. Komitet rekomenduje, aby Państwo-Strona (...):

(d) zagwarantowało skuteczne skarżenie i karanie sprawców handlu ludźmi;

Edukacja

30. Komitet przyjmuje do wiadomości reformy krajowego programu kształcenia podstawowego, które obejmują środki wyrównujące szanse kobiet i mężczyzn. Jednak pozostaje zaniepokojony barierami strukturalnymi negatywnie wpływającymi na podejmowanie przez dziewczęta i kobiety kształcenia w nietradycyjnych kierunkach edukacyjnych i zawodowych, segregacją ze względu na płeć w systemie oświaty potwierdzoną różnicami w liczbie szkół męskich i żeńskich, brakiem obowiązkowej,

kompleksowej i dostosowanej do wieku edukacji na temat zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego w programach nauczania oraz niewielką liczbą kobiet na stanowiskach kierowniczych w instytucjach edukacyjnych i wśród profesorów. Komitet wyraża również swoje zaniepokojenie ciągłym umieszczaniem dziewcząt romskich w szkołach i klasach specjalnych, wysokim odsetkiem przerwania edukacji przez dziewczęta romskie na poziomie kształcenia podstawowego oraz ich niską frekwencją w szkole.

31. Komitet rekomenduje, aby Państwo-Strona:

(a) wyeliminowało bariery strukturalne oraz negatywne stereotypy, które potencjalnie zniechęcają dziewczęta od podjęcia kształcenia w nietradycyjnych obszarach edukacyjnych i zawodowych na wszystkich szczeblach edukacji;

(b) rozważyło przyjęcie tymczasowych środków specjalnych mających na celu zachęcić dziewczęta do rozwoju w kierunkach technicznych i przyspieszyć mianowanie kobiet na stanowiska akademickie;

(c) zapewniło obowiązkową, kompleksową, dostosowaną do wieku i prowadzoną przez odpowiednio wyszkolony personel edukację na temat zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego i praw dziewcząt i chłopców w ramach standardowych programów nauczania, w tym na temat odpowiedzialnych zachowań seksualnych, zapobiegania wczesnym ciążom oraz chorobom przenoszonym drogą płciową;

(d) zagwarantowało przyjmowanie dziewcząt romskich do standardowych klas w szkołach podstawowych zamiast do szkół lub klas dla dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych; oraz

(e) ograniczyło wysoki wskaźnik przerywania kształcenia podstawowego przez dziewczęta pochodzenia romskiego, podejmowało skuteczne środki w celu zatrzymania dziewcząt romskich w szkołach oraz zwiększenia ich zainteresowania edukacją ponadpodstawową poprzez tymczasowe środki specjalne i wsparcie takie jak stypendia i bezpłatne podręczniki. CEDAW/C/POL/CO/7-8 9

Zatrudnienie

32. Komitet jest zaniepokojony dominującą poziomą i pionową segregacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a w szczególności skupieniem kobiet w niskopłatnych sektorach zatrudnienia, szczególnie oferujących niestabilne zatrudnienie, ograniczonym udziałem kobiet w zatrudnieniu (53,4%), brakiem doradztwa zawodowego dla dziewcząt i kobiet w zakresie nietradycyjnych wyborów edukacyjnych i zawodowych i możliwości rozwoju kariery oraz niestosowaniem zasady „równa płaca za równą pracę”. Wyraża również swoje obawy z powodu ograniczonego mandatu inspekcji pracy w zakresie przeprowadzania dochodzenia w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności molestowania seksualnego, oraz różnic w dostępie do opieki nad dziećmi na obszarach miejskich i wiejskich.

33. Komitet rekomenduje, aby Państwo-Strona:

(a) wyeliminowało poziomą i pionową segregację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w tym przez przyjęcie tymczasowych środków specjalnych mających na celu promocję dostępu kobiet, w szczególności młodych, do zatrudnienia, oraz dokonało przeglądu swoich polityk w celu rozpoczęcia promocji równych szans i równego traktowania kobiet w miejscu zatrudnienia, w tym możliwości rozwoju kariery, a także ograniczyło zagrożenie kobiet niestabilnością zatrudnienia.

(b) rozwijało programy wsparcia, w tym doradztwo dla dziewcząt i kobiet w zakresie nietradycyjnych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz możliwości rozwoju kariery, np. w obszarze nauki i technologii;

(c) dopilnowało równego wynagradzania za pracę o takiej samej wartości, w tym poprzez obowiązkowe programy w zakresie równości dla pracodawców z sektora publicznego i prywatnego oraz inspekcję pracy oraz zajęło się ograniczoną skutecznością przepisów prawnych dotyczących wynagrodzenia, w szczególności poprzez opracowanie metodologii oceny różnic w wynagrodzeniu w firmach oraz zwiększanie świadomości wśród stowarzyszeń pracodawców oraz związków zawodowych działających w Państwie-Stronie.

(d) wzmocniło uprawnienia inspekcji pracy w zakresie prowadzenia skutecznego dochodzenia w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności wykorzystywania seksualnego, w tym poprzez zajęcie się kwestią warunków ujawnienia informacji na temat skarg i ich autorów oraz

(e) zmniejszyło różnice w dostępie do opieki nad dziećmi istniejące pomiędzy obszarami miejskimi i wiejskimi, w tym poprzez odwrócenie trendu zamykania placówek przedszkolnych.

34. Komitet zauważa środki podjęte w celu promocji udziału kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek prywatnych, jest jednak zaniepokojony faktem, że kobiety stanowią mniej niż 15% członków zarządów i rad nadzorczych.

35. Komitet zaleca Państwu-Stronie podjęcie środków mających na celu doprowadzenie do równego i pełnego udziału kobiet w podejmowaniu decyzji w sferze ekonomicznej, w szczególności w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na giełdzie oraz spółek należących do skarbu państwa.