

**Ankieta w sprawie realizacji przez rząd
Zaleceń Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet
zawartych we Wnioskach Końcowych z 7 listopada 2014 roku**

Kobiety na rynku pracy i przemoc wobec kobiet

(Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej)

Pytania zawarte w poniższej ankiecie zostały opracowane na podstawie Zaleceń zawartych w pkt. 21, 23, 25, 27, 31, 33 oraz 39 Wniosków Końcowych Komitetu CEDAW skierowanych do Polski po rozpatrzeniu sprawozdania rządu z realizacji Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

Odpowiedzi uzyskane w ankiecie zostaną wykorzystane przez Koalicję na rzecz CEDAW do monitoringu wdrażania Konwencji, w tym również do sporządzenia informacji alternatywnej dla Komitetu CEDAW podczas następnego procesu sprawozdawczego.

Odpowiedzi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

1. *Jakie środki zamierza podjąć Ministerstwo w celu likwidacji horyzontalnej i wertykalnej segregacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy?*

MPiPS realizowało i realizuje wiele projektów mających na celu promowanie przedsiębiorczości kobiet, ich niezależności ekonomicznej oraz ich aktywności w życiu społecznym i zawodowym, również w obszarach zdominowanych przez mężczyzn. Projekty te stanowią odpowiedź na problem segregacji zawodowej na rynku pracy. Przykładowe projekty:

- **„Jak dobrze być przedsiębiorczą kobietą!”** - dostarczenie kobietom niezbędnej wiedzy o tym jak założyć własną firmę, gdzie szukać funduszy na działalność, jak promować swój biznes (efektem projektu była kampania medialna, m.in. program telewizyjny, spoty, publikacje w formie książkowej i dostępne na stronie internetowej);
- **„Stereotyp, a równe szanse kobiet i mężczyzn w środowiskach wiejskich”** – projekt mający na celu aktywizację w wymiarze zawodowym, edukacyjnym, społecznym i osobistym. Projekt przygotowywał lokalne liderki, które będą animować aktywne działania w środowisku wiejskim - efektem projektu były szkolenia, publikacja w formie książkowej i dostępna na stronie internetowej www.akademiakobiet.pl);
- **„Elastyczne formy zatrudnienia – łączenie życia zawodowego z rodzicielstwem”** upowszechnianie wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród kobiet i tym samym zwiększenie ich motywacji do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy (efektem projektu była kampania medialna, m.in. publikacje w formie książkowej i dostępne na stronie internetowej www.kobieta.gov.pl);
- **„Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym”**, cel: poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy m.in. poprzez zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy podejmowanych na ich rzecz. Zagadnienia poruszane w projekcie obejmowały m.in. różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, bariery awansów, nierówne traktowanie ze względu na płeć, problemy związane z biernością zawodową oraz przedwczesną dezaktywizacją. Poruszona została również kwestia aktywizacji zawodowej kobiet w wieku 50+. W ramach projektu zrealizowano m.in. kampanię medialną

popularyzującą zasadę równości płci na rynku pracy oraz aktywność zawodową kobiet, w tym mieszkanki małych miast, wsi i obszarów wiejskich (reportaże i programy telewizyjne oraz audycje radiowe). Uruchomiony został również portal www.rowniwpracy.gov.pl, a także zorganizowano 16 konferencji regionalnych pod hasłem „Czas na kobiety aktywne i przedsiębiorcze”.

- **„Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej”** – projekt realizowany obecnie (będzie zakończony we wrześniu 2015 r.), którego celem jest promocja równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych, wypracowanie konkretnego programu działań na rzecz osiągnięcia zbalansowanego uczestnictwa kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach na różnym poziomie prywatnych i publicznych firm we wszystkich sektorach gospodarki (podręcznik i moduł szkoleniowy dla firm).
- **Konkurs inicjatyw organizacji pozarządowych** - MPiPS jest zaangażowane we działania mające na celu wpieranie finansowe organizacji pozarządowych działających na rzecz wyrównywania szans. Począwszy od 2006 r. corocznie organizowany jest *Konkurs inicjatyw organizacji pozarządowych*, podczas którego organizacje pozarządowe zapraszane są do składania ofert w obszarze odpowiadającym na najważniejsze potrzeby w z zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Obecnie pula środków przewidzianych na dofinansowanie projektów wynosi 300 tys. zł. (nie więcej niż 30 tys. zł na jedną organizację oraz 60 tys. zł w przypadku ofert wspólnych). W latach 2013-2014 za priorytetowe zostało uznane wsparcie aktywizacji zawodowej kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich/ wychowawczych lub po okresie opieki nad osobami zależnymi. Tegoroczna edycja poświęcona jest problematyce zwiększenia udziału kobiet w zawodach zdominowanych przez mężczyzn. W kolejnych latach planowana jest kontynuacja konkursu.

W nadchodzących latach realizowane będą działania przewidziane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER). W priorytecie inwestycyjnym 8iv poświęconym równości szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego, przewidziane są m.in. działania, za które odpowiedzialne będą Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Przykładowymi działaniami w tym obszarze przewidzianymi w ramach PO WER są: wdrożenie narzędzia wspierającego równość szans płci w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych w średnich przedsiębiorstwach, czy też wdrożenie narzędzia wspierającego przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach. Projekty realizowane w ramach tych działań przyczynią się do zwalczania segregacji na rynku pracy.

Wszystkie opisane działania, zrealizowane oraz te zaplanowane w najbliższej przyszłości, stanowią odpowiedź na problem horyzontalnej i wertykalnej segregacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Rząd będzie kontynuować działania w tym zakresie, tak aby dążyć do skutecznej eliminacji tych form dyskryminacji i niepożądanych zjawisk.

2. Czy Ministerstwo planuje przyjęcie tymczasowych środków szczególnych mających na celu promowanie dostępu kobiet, szczególnie młodych kobiet, do zatrudnienia?

MPiPS realizowało i będzie realizować projekty, których celem jest zwiększenie zatrudnienia kobiet przede wszystkim poprzez ułatwienie włączenia kobiet w rynek pracy oraz niwelowanie

niekorzystnych czynników stanowiących bariery w dostępie do zatrudnienia. Do działań w tym zakresie zaliczają się wymienione wyżej działania projektowe mające na celu promowanie przedsiębiorczości i niezależności ekonomicznej kobiet, ale również wprowadzone do ustawodawstwa instrumenty i mechanizmy ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym, które w znacznym stopniu przyczyniają się do zwiększenia aktywizacji zawodowej kobiet. Poniżej znajduje się opis najważniejszych z nich.

Zmiany legislacyjne w zakresie urlopów macierzyńskich

- W 2013 roku przyjęty został pakiet działań na rzecz rodziny, które zakładają zwiększenie zatrudnienia wśród kobiet oraz wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn. W tym kontekście, należy wymienić dalszą pomoc finansową państwa dla gmin i podmiotów niepublicznych w tworzeniu i funkcjonowaniu placówek opieki nad dziećmi do lat 3, wprowadzanie urlopu rodzicielskiego do wykorzystania przez ojca lub matkę lub obojga rodziców do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia (z możliwością łączenia urlopu z pracą), wprowadzenie ruchomego czasu pracy w firmach, co umożliwi lepsze godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.
- Zmiany przepisów oraz wprowadzanie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego z rodzinnym toczą się już od kilku lat. Od 1 stycznia 2009 r. wprowadzone zostały zmiany Kodeksu pracy dotyczące urlopu macierzyńskiego, wprowadzono także nową formę urlopu, jakim jest urlop ojcowski (od 2012 r. urlop ojcowski wynosi 2 tygodnie) oraz możliwość dodatkowego urlopu macierzyńskiego.
- Kontynuacją tych zmian legislacyjnych w zakresie uprawnień rodzicielskich była nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 17 czerwca 2013 r. Wydłużyła ona do roku płatny urlop przysługujący rodzicom wychowującym małe dziecko przez wprowadzenie nowej instytucji – urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni. Dzięki nowym regulacjom istnieje możliwość podziału opieki nad dzieckiem pomiędzy obydwójkiem rodziców (38 z dostępnych 52 tygodni, co stanowi 73%), jak również łączenia opieki z pracą na część etatu,

Opieka instytucjonalna nad dziećmi

- W kwietniu 2011 roku weszła w Polsce życie ustawa o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (powszechnie nazywana „ustawą żłobkową”), która przewidywała wprowadzenie kilku typów instytucji opieki nad dziećmi do lat 3, takich jak: żłobek, klub dziecięcy, dzienny opiekun i niania.
- O ile na koniec 2010 r. w 246 gminach funkcjonowało 511 placówek żłobkowych (392 żłobki i 119 oddziałów żłobkowych) to:
 - w 2011 r. do rejestru żłobków i klubów dziecięcych wpisanych było: 571 podmiotów,
 - w 2012 r. w 324 gminach funkcjonowało już 896 placówek,
 - w 2013 liczba takich placówek wzrosła do 1511.

Oznacza to, że w ciągu 3 lat liczba placówek świadczących opiekę dla dzieci do lat 3 wzrosła trzykrotnie.

- W ramach działań podjętych na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz zwiększenia udziału kobiet w życiu społecznym, MPiPS od 2011 r. realizuje resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH”. Dzięki wsparciu tworzenia miejsc opieki nad małymi dziećmi kobiety mogą szybciej wrócić na rynek pracy po urodzeniu dziecka. W 2011 r. w ramach programu „MALUCH” przeznaczono środki na tworzenie miejsc opieki nad małymi dziećmi w kwocie ok. 15,2 mln zł, w 2012 r. środki na ten cel wynosiły ok. 22,3 mln zł, natomiast w 2013 r. ok. 70,4 mln zł. Biorąc pod uwagę liczbę nowo powstających miejsc opieki, w 2011 r. w ramach programu „MALUCH” utworzono 3 311 miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w 2012 r. 1 824, a w 2013 r. ok. 9 000. W 2014 r. na realizację

programu „Maluch” przyznano dotację w wysokości 101 mln zł. W latach 2011-2014 na działania w obszarze opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 uruchomiono z budżetu państwa łącznie 316,8 mln zł. W latach 2011-2013 liczba nowych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 utworzonych z programu "Maluch" wyniosła 9 212. Realizacja programu przewidziana jest również w najbliższych latach.

Działania aktywizacyjne skierowane do ludzi młodych

Kryzys gospodarczy spowodował znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy osób młodych. Dostrzegając te problemy oraz odpowiadając na potrzeby osób młodych (zarówno kobiet jak i mężczyzn), MPiPS podjęło następujące inicjatywy:

- Program "Pierwszy biznes - wsparcie w starcie"

Od 17 listopada 2014 r. studenci, absolwenci i bezrobotni w całej Polsce mogą korzystać z niskooprocentowanej pożyczki na założenie własnego biznesu. Pożyczka wynosi do 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia na start biznesu (prawie 75 tys. zł) oraz dodatkowo do 22 tys. zł na utworzenie miejsca pracy. Okres spłaty będzie wynosił nawet 7 lat, z możliwością karencji w spłacie do roku. Pożyczki są nisko oprocentowane. Program jest prowadzony przez MPiPS i Bank Gospodarstwa Krajowego. W roku 2015 przewiduje się przekazanie do BGK środków w wysokości prawie 23 mln zł.

Od początku realizacji Programu do pośredników finansowych wpłynęło ponad 400 wniosków pożyczkowych z czego podpisano 232 umowy na pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej na kwotę ok. 13 mln 843 tys. zł oraz 14 umów na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego na kwotę ok. 311 tys. zł. (wśród osób dofinansowanych kobiety stanowią 48%).

- Pożyczka z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy w 2014 r. wprowadziła możliwość ubiegania się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej. O pożyczkę mogą ubiegać się m.in. osoby bezrobotne. Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej udzielana jest do wysokości 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia i podlega oprocentowaniu na zasadach preferencyjnych. Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej stanowi do 100% kosztów przedsięwzięcia. Okres spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej wynosi 7 lat, z możliwością skorzystania z 12-miesięcznego okresu karencji w spłacie kapitału. W ramach wprowadzonego instrumentu osoby ubiegające się o pożyczkę lub którym jej udzielono mogą skorzystać ze szkolenia i doradztwa.

- Wspieranie przedsiębiorczości

W ustawie o promocji zatrudnienia przewidziano również środki na tworzenie miejsc pracy opartych na samodzielnej działalności gospodarczej. Wspieranie przedsiębiorczości, realizowane w ramach ustawy w obszarze generowania aktywności na rzecz tworzenia i funkcjonowania mikroprzedsiębiorstw jest instrumentem skierowanym do osób bezrobotnych, chcących podjąć własną działalność gospodarczą. Środki przeznaczane z Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej są środkami bezzwrotnymi pod warunkiem spełnienia przez nowopowstałego przedsiębiorcę postanowień zawartej umowy. Ponadto jednorazowe środki na podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej są wolne od podatku dochodowego. W latach 2013 – 2014 na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej w latach 2013 – 2014 wydatkowano kwoty odpowiednio ok. 880 tys. zł i 980 tys. zł.

- Wspieranie zatrudnienia młodych pracowników

Prawo przewiduje również wspieranie zatrudnienia młodych pracowników, ułatwienie zdobycia stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30. roku życia podejmujących pierwszą pracę, jak również zwolnienie pracodawców, którzy zatrudnią skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30. roku życia, z obowiązku odprowadzania

składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za tych pracowników. Wprowadzone zostały również instrumenty w formie bonów zachęcające pracodawców do zatrudnienia m.in. osób młodych (do 30 roku życia) oraz osób powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka (bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie)

- „Twoja kariera – Twój wybór”

Ponadto wprowadzony został pakiet rozwiązań testowanych w projekcie pilotażowym „Twoja kariera – Twój wybór”, w którym młodzi bezrobotni objęci są intensywną, indywidualną pomocą urzędu pracy od pierwszego dnia, w którym zarejestrują się w urzędzie.

3. Jakie kroki zamierza podjąć Ministerstwo w celu zmniejszenia narażenia kobiet na pracę na tzw. umowach śmieciowych? Czy w tym celu Ministerstwo planuje dokonanie przeglądu ustawodawstwa?

W obecnym stanie prawnym Kodeks pracy zakazuje zastępowania umów o pracę umowami cywilnymi, jeżeli praca wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy oraz naruszania praw pracowników. Zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w wymienionych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Ponieważ istnienie stosunku pracy jest gwarancją korzystania przez osobę wykonującą pracę z uprawnień pracowniczych (w tym dotyczących m.in. prawa do urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego), to - zgodnie z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy - zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Przewidziany w Kodeksie pracy zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach, o których mowa w art. 22 Kodeksu pracy oraz sankcja karna za nieprzestrzeganie tego zakazu jest rozwiązaniem prawnym, mającym zapobiegać obchodzeniu przepisów prawa pracy przez zatrudnianie osób fizycznych na podstawie umów prawa cywilnego, dającym podstawę do skutecznego nadzoru i kontroli ze strony uprawnionego organu jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy. Podmiot naruszający art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy może więc zostać ukarany mandatem przez Państwową Inspekcję Pracy, ponieważ zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.), do zadań tej instytucji należy ściganie określonych w Kodeksie pracy wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Rząd dostrzega problem segmentacji rynku pracy ze względu na duży udział umów na czas określony w zatrudnieniu oraz nadmierne stosowanie umów cywilnoprawnych. W celu ograniczania tych zjawisk przygotowany został projekt zmian w przepisach ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ograniczających nadużycia w przypadku zbiegu co najmniej dwóch tytułów do ubezpieczenia społecznego.

W dniu 23 października 2014 r. została uchwalona przez Sejm RP ustawa o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, której celem była m.in. zmiana zasad podlegania ubezpieczeniom osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia (Dz. U. z 2014 r. poz. 1831). Przedmiotowa regulacja zmierza do rozszerzenia obowiązku ubezpieczeń społecznych w przypadku zbiegu wykonywania umowy zlecenia z inną aktywnością zarobkową oraz kilku umów

zleceń. Zgodnie z tą zmianą do umów zlecenia zastosowanie będzie miał mechanizm dotyczący kumulowania tytułów do ubezpieczeń w przypadku uzyskiwania z nich w danym miesiącu podstawy wymiaru składek niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kumulowanie podstawy wymiaru będzie miało miejsce do uzyskania w danym miesiącu podstawy wymiaru składek w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Długoletnie opłacanie składek od podstawy co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę zabezpieczy tym osobom prawo do najniższej emerytury.

Przepisy dotyczące kumulowania podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców wchodzi w życie 1 stycznia 2016 r.

Ponadto, w celu ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, przygotowany został projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, który przewiduje m.in. wskazanie maksymalnego czasu trwania umów na czas określony oraz dopuszczalnej liczby takich umów.

Obecnie przepisy mówią, że po dwóch umowach terminowych, trzecia musi być podpisana na czas nieograniczony. Można jednak tego nie robić, jeśli między umowami terminowymi była miesięczna przerwa w zatrudnieniu. Nie ma ustawowych ograniczeń co do czasu trwania umowy na czas określony. Okres wypowiedzenia takich kontraktów wynosi obecnie 2 tygodnie (jeśli był wpisany do umowy) bez względu na czas ich trwania. Jednocześnie klauzulę o wypowiedzeniu można wpisać tylko do umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy.

Projekt zakłada ograniczenie okresu zatrudnienia na umowę na czas określony do 33 miesięcy, plus maksymalnie trzymiesięczny okres umowy na okres próbny – w sumie 36 miesięcy. Nadal ograniczona ma być liczba umów terminowych z jednym pracodawcą - ale zgodnie z projektem nie może być ich więcej niż trzy, czwarta stawać ma się umową na czas nieokreślony. Od tych zasad przewidziano jednak wyjątki - np. dotyczące umów na zastępstwo czy na okres kadencji.

Zgodnie z projektem zrównany będzie okres wypowiedzeń umów na czas określony i na czas nieokreślony. Według nowelizacji, gdy staż pracy w danym przedsiębiorstwie wynosi mniej niż sześć miesięcy, to okres wypowiedzenia wynosić ma dwa tygodnie, gdy od pół roku do mniej niż trzech lat - miesiąc, a trzy miesiące, gdy staż wynosi co najmniej trzy lata. Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczą także umów na okres próbny. Co do zasady pracodawca będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na okres próbny tylko raz i tylko by sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości wykonywania określonej pracy; jednakże w określonych przypadkach możliwe będzie ponowne zatrudnienie pracownika na okres próbny.

Po zmianach w Kodeksie Pracy będą wyróżnione 3 rodzaje umów o pracę: umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony i umowa na okres próbny. Zrezygnowano z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, która w praktyce była bardzo rzadko wykorzystywana. Zmiany zakładają również ułatwienia dla firm. Pracodawcy będą mogli jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Projekt nowelizacji został przyjęty przez Rząd w marcu 2015 r. i trafił do prac parlamentarnych.

4. Jakie działania Ministerstwo zamierza podjąć w celu promowania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, w tym możliwości kariery zawodowej, doradztwa

w zakresie wyboru kształcenia się w nietradycyjnych zawodach lub kariery zawodowej (np. w dziedzinie nauk ścisłych i technologii)?

Jednym z fundamentów realizacji działań w ramach polityki rynku pracy w Polsce jest dbanie o równość płci. Przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149 i 357) chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Dodatkowo, szereg przepisów szczegółowych ustawy o promocji zatrudnienia (...) nakazuje równość lub zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na płeć. Dotyczy to takich kwestii, jak:

- ustalania kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,
- zasad działalności agencji zatrudnienia,
- prowadzenia pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES,
- przyjmowania ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców,
- poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- kierowania i korzystania ze szkoleń.

Jednocześnie zgodnie z art. 2b ustawy o promocji zatrudnienia do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dn. 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Ustawa o promocji zatrudnienia zawiera również przepisy karne dotyczące postępowania w przypadku naruszenia zakazów dyskryminacji (art. 121 ust. 3 i art. 123). W myśl tych przepisów kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, albo też m.in. z tego względu odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Działaniami sprzyjającymi wyrównywania szans kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia są elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy. W celu podwyższenia wskaźnika zatrudnienia kobiet, który jest niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, rozszerzana jest paleta instrumentów ułatwiających godzenie pracy zawodowej z rodzicielstwem. Do już dostępnych, takich jak ruchomy czas pracy - określenie różnych godzin rozpoczynania pracy w poszczególnych dniach albo określenie przedziału czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy oraz telepraca, dodane zostały kolejne, m.in. grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne dla osób, które chcą powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka (krótka charakterystyka tych rozwiązań znajduje się poniżej).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje szereg narzędzi wspierających kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka czy opieką nad osobą zależną.

Od czerwca 2013 roku obowiązuje zapis chroniący przed pozbawieniem statusu bezrobotnego kobiety po urodzeniu dziecka.

- Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 14 marca 2014 r. przyznała też prawo do refundacji kosztów opieki nad dzieckiem do kwoty w wysokości połowy kwoty zasiłku dla bezrobotnych na dziecko dla każdego bezrobotnego wychowującego dziecko do 6 r. życia lub dziecko niepełnosprawne do 7 r. życia, jeżeli bezrobotny ten podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie oraz pod warunkiem osiągnięcia z tego tytułu miesięcznych przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę (wcześniej prawo do refundacji mieli jedynie bezrobotni wychowujący dziecko samotnie).

- Ta sama ustawa wprowadza także dwa rozwiązania wspierające bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy: grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne. Grant na telepracę to środki dla pracodawcy na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia z uwagi na konieczność wychowywania dziecka. Świadczenie aktywizacyjne to środki dla pracodawcy za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica.

Ponadto, MPiPS podejmuje działania mające na celu wspieranie młodych kobiet i dziewcząt przy wyborze ścieżki kariery zawodowej w dziedzinach zdominowanych przez mężczyzn, jak również promowanie i rozwijanie ich talentów przywódczych.

- Minister Pracy i Polityki Społecznej od wielu lat wspiera inicjatywy „Dziewczyny na politechniki!” oraz „Dziewczyny do ścisłych!”, które są wspólnym projektem Fundacji Edukacyjnej Perspektywy i Konferencji Rektorów Polskich Uczelni Technicznych (KRPUT). Celem inicjatywy jest zachęcenie uczennic szkół ponadgimnazjalnych do podejmowania studiów inżynierskich, zwłaszcza na kierunkach stricte technicznych – tych najbardziej potrzebnych, przyszłościowych i intratnych. Minister Pracy zasiada w Komitecie Honorowym akcji. Obejmuje ją również swoim patronatem.
- Minister Pracy i Polityki Społecznej zasiada ponadto w Kapitulie konkursu „Jestem Szefową”, organizowanego przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania we współpracy z Ministrem Edukacji Narodowej oraz w partnerstwie z Przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Polsce. Konkurs dla przyszłych polskich liderki, adresowany jest do uczennic I i II klas szkół ponadgimnazjalnych z całej Polski (w wieku do 19 lat), które są zainteresowane rozwijaniem swoich zdolności przywódczych. W ramach konkursu przyznawane są wyróżnienia specjalne Ministra Pracy i Polityki Społecznej dla trzech finalistek konkursu.

W kolejnych latach przewiduje się dalsze zaangażowanie Ministerstwa w obie wyżej wymienione inicjatywy.

Ponadto Polska wraz z początkiem 2014 r. wdraża „Gwarancje dla Młodzieży”, pakiet gwarancji dla młodych kobiet i mężczyzn (skierowany do państw członkowskich UE), zapewniający młodym osobom w wieku do 25 lat - którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu - dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

W tym zakresie w Polsce realizowane są działania powiatowych urzędów pracy wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na rzecz osób młodych oraz działania projektowe Ochotniczych Hufców Pracy. Bank Gospodarstwa Krajowego udziela pożyczek na prowadzenie działalności gospodarczej. W celu lepszego dostosowywania umiejętności nabywanych w drodze edukacji formalnej do potrzeb rynku pracy, kontynuowane jest monitorowanie wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach. Nowelizacja ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym z 2014 r. zobowiązała uczelnie zawodowe do prowadzenia kształcenia na kierunkach wyłącznie o profilu praktycznym, a także do organizowania co najmniej trzymiesięcznych praktyk zawodowych oraz wprowadziła studia dualne. Uruchomiony został rządowy Program Rozwoju Kompetencji, który zastąpił program kierunków zamawianych. Jego celem jest wzmocnienie wśród studentów kompetencji pożądaných na rynku pracy, w tym kompetencji zawodowych, interpersonalnych, analitycznych oraz wzmocnienie kształcenia przedsiębiorczości.

Ponadto MPiPS realizuje i będzie realizować w kolejnych latach liczne działania, których celem jest promowanie równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, które są szczegółowo opisane w odpowiedzi na pyt. 1.

5. *W jaki sposób Ministerstwo zamierza dążyć do zrealizowania zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości?*

Ministerstwo podejmuje działania mające na celu wzrost świadomości w zakresie niwelowania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości. W tym zakresie działania MPiPS realizowane są poprzez:

- włączenie się w kampanię na rzecz równości wynagrodzeń prowadzoną przez Komisję Europejską w latach 2009 oraz 2010 (działania w ramach pierwszej odsłony kampanii realizowane były tylko w pięciu miastach UE, w tym w Warszawie);
- włączenie się w organizację Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (2012 r., 2013 r., 2014 r., planowane również w kolejnych edycjach);
- promowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ramach projektów systemowych realizowanych w ramach POKL Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna (proj. „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym” oraz „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn”);
- stałe promowanie problematyki luki płacowej odbywa się również poprzez publikowanie na stronach projektów realizowanych przez Ministerstwa raportów, analiz, dobrych praktyk oraz materiałów poświęconych tematyce luki płacowej (np. <http://rownoscwbiznesie.mpips.gov.pl/materialy-do-pobrania/viewcategory/5-luka-placowa.html>).

MPiPS angażuje się również w organizowanie międzynarodowych konferencji i seminariów poświęconych tematowi luki płacowej (np. Okrągłego Stołu Ministrów ds. Równego Traktowania UE pt. „Nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz udział kobiet w rynku pracy”, który był okazją do wymiany doświadczeń na szczeblu europejskim (14 czerwca 2013 r.); polsko-niemieckiego seminarium pt. „Sposoby monitorowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”, którego celem była prezentacja szwajcarskiego narzędzia do monitorowania luki płacowej (kalkulatora płac i systemu audytowania różnic w wynagrodzeniu), stosowanego przez niemieckie Federalne Ministerstwo Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży (2013 r.). W 2012 r. powołany został nieformalny zespół ds. luki płacowej, w którego skład weszli przedstawiciele środowisk akademickich, organizacji pozarządowych, środowisk biznesowych oraz pracownicy Ministerstwa (formuła nieformalnych spotkań).

W celu zwiększenia świadomości dotyczącej tej problematyki przedstawiciele MPiPS, zarówno na szczeblu politycznym, jak i eksperckim czynnie uczestniczą w licznych konferencjach, debatach i seminariach poświęconych tematyce nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (m.in. konferencja KPRM „Luka płacowa, czyli co zrobić, żeby kobiety nie zarabiały mniej?” 26.03.2014 r., seminarium Fundacji Naukowej Instytut Badań Strukturalnych „Zróznicowanie płac kobiet i mężczyzn w Polsce” 25.06.2014 r.).

MPiPS realizuje również działania przewidziane w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016, które dotyczą problematyki luki płacowej. Obecnie prowadzone są prace analityczne nad raportem porównującym międzynarodowe rozwiązania prawne i mechanizmy stosowane w celu monitorowania luki płacowej.

6. *Czy Ministerstwo zamierza opracować kompleksową politykę i programy mające na celu poprawę dostępu kobiet z obszarów wiejskich do zatrudnienia i pomocy społecznej w celu zmniejszenia problemu dużego zagrożenia biedą, który dotyczy tych kobiet?*

W dniu 12 sierpnia 2014 roku Rada Ministrów podjęła uchwałę w sprawie przyjęcia programu pod nazwą „Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji”. Program jest dokumentem operacyjno-wdrożeniowym. Ustanowiony został w celu realizacji średniookresowej strategii rozwoju kraju – „Strategii Rozwoju Kraju 2020”, Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego, Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego oraz innych strategii rozwoju.

Przyjęty dokument przedstawia realizowaną i projektowaną politykę państwa w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Ma charakter programowy i powinien być wykorzystywany zgodnie z przeznaczeniem, jako strategiczny dokument wskazujący cele i kierunki przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, przy wykorzystaniu wskazanych możliwości i indykatywnych źródeł finansowania.

Zarówno cele jak i priorytety w nim zawarte są związane i wynikają z diagnozy, która zawiera główne obszary społeczne i grupy zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym, a wszystkie działania zaplanowane w dokumencie mają wpływ na osiągnięcie w 2020 roku celu głównego, którym jest trwałe zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o 1,5 mln oraz wzrost spójności społecznej. Ma on być osiągnięty poprzez realizację następujących m.in. następujących celów operacyjnych:

- Usługi służące aktywności i profilaktyce – ograniczenie wykluczenia dzieci i młodzieży,
- Gwarancje dla przyszłości młodzieży – stworzenie młodzieży szansy wejścia na rynek pracy i zakładania rodzin,
- Aktywna osoba i zintegrowana rodzina – odpowiedzialne lokalne środowisko,
- Zapobieganie niepewności mieszkaniowej,
- Seniorzy – bezpieczni, aktywni i potrzebni.

Finansowanie działań programu planowane jest zarówno ze środków budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, środków prywatnych oraz środków funduszy europejskich, zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach krajowego programu operacyjnego oraz regionalnych programów operacyjnych.

Jednocześnie, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) MPiPS zaplanowało działania w zakresie wzmocnienia procesów monitorowania i ewaluacji polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa oraz wzmocnienie potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego.

W ramach tych działań przewidziane są m.in. następujące typy projektów:

- dokonanie na poziomie krajowym przeglądu strategii rozwiązywania problemów społecznych, opracowanie dla jednostek samorządu terytorialnego narzędzia do programowania strategicznego w obszarze przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu na poziomie lokalnym oraz zapewnienie tym jednostkom wsparcia szkoleniowo-doradczego w zakresie stosowania tych narzędzi i dostosowania strategii lokalnych do celów i kierunków wskazanych w Krajowym Programie Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu i innych dokumentach krajowych.

- wypracowanie, przetestowanie i wdrożenie modelu systemu transferów społecznych oraz systemu podatkowego, wspierających aktywność zawodową i ograniczających ubóstwo.

- utworzenie sieci współpracy podmiotów reintegracji społecznej i zawodowej, instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych z wykorzystaniem regionalnych platform współpracy.

- przygotowanie, przetestowanie i zweryfikowanie funkcjonowania systemu akredytacji dla instytucji działających na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa: centrów i klubów integracji społecznej, agencji usług socjalnych i innych nowopowstających form.

7. Jakie kroki Ministerstwo zamierza podjąć w celu zmniejszenia nierówności w dostępie do instytucjonalnej opieki nad dziećmi między obszarami wiejskimi i zurbanizowanymi?

Tworzenie systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 jest zadaniem własnym gmin, które to zadanie gminy realizują przy uwzględnieniu lokalnych potrzeb i możliwości. Mogą również ubiegać się o wsparcie z budżetu państwa w ramach Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH”. Przewiduje on dofinansowanie ze środków budżetu państwa - w drodze otwartego konkursu ofert - inicjatyw dotyczących tworzenia nowych miejsc opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3, a także dofinansowanie funkcjonowania miejsc w już istniejących żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennego opiekuna. Tak, jak w 2014 r. o dofinansowanie ubiegać się będą mogły, w ramach 3 modułów, gminy, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Nowością jest nowy moduł dotyczący dofinansowania ze środków budżetu państwa tworzenia miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na publicznych i niepublicznych uczelniach – „Maluch na uczelniach”.

Należy podkreślić, że program jest skierowany do podmiotów na terenie całej Polski, bez uwzględnienia podziałów na gminy wiejskie i miejskie. Natomiast, wśród kryteriów kwalifikujących do otrzymania dotacji (w module 1), brany jest pod uwagę wskaźnik zamożności gminy (tzw. wskaźnik G) mierzony wysokością dochodów w przeliczeniu na mieszkańca. Im niższa wartość wskaźnika, tym wyższa będzie szansa na otrzymanie dotacji z programu „MALUCH”.

Dodatkowo, w kolejnych latach będzie istniała możliwość uzyskania dofinansowania na tworzenie i prowadzenie instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 ze środków Regionalnych Programów Operacyjnych finansowanych ze środków Unii Europejskiej, za realizację których odpowiadają marszałkowie województw.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę, że gminy wskazują niski poziom zaangażowania w tworzenie systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) przewiduje się przeprowadzenie szkoleń w zakresie form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Szkolenia te będą skierowane do przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w szczególności do przedstawicieli władz samorządu gminnego i pracowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za rozwój form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3). Szkolenia te mają przyczynić się do wzrostu poziomu wiedzy i świadomości władz gmin, co ma skutkować wzrostem liczby instytucji opieki.

8. Czy Ministerstwo planuje wdrożyć kompleksową strategię mającą na celu zapobieganie i likwidację **wszelkich form przemocy wobec kobiet**, w tym wobec kobiet starszych i kobiet z niepełnosprawnościami, **w życiu publicznym i prywatnym**?

Zmiany w polskim prawodawstwie wprowadzone w 2010 r., jak i zapisy Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na lata 2014-2020 w znacznym stopniu dostosowały polski porządek prawny do postanowień Konwencji CEDAW. Do działań realizujących te postulaty należą w szczególności:

- prowadzenie statystyk z uwzględnieniem podziału na płeć oraz na osoby starsze i niepełnosprawne;
- przeprowadzanie raz na dwa lata badań dotyczących diagnozy zjawiska przemocy w rodzinie;
- realizacja raz na dwa lata ogólnopolskich kampanii społecznych mających na celu zmianę świadomości społecznej w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie w tym przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć oraz wiek, czy niepełnosprawność;
- coroczne dofinansowywanie szkoleń dla pracowników „pierwszego kontaktu” z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie (zwiększone środki finansowe na realizację zadania od 2017 r.).

Uchwalona w 2005 r. (zmieniona w 2010 r.) ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, podobnie jak przyjęty przez Radę Ministrów w 2014 r. nowy Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na lata 2014-2020 odnoszą się do wszystkich kategorii ofiar przemocy w rodzinie, w tym do kobiet, mężczyzn, dzieci, osób starszych, osób niepełnosprawnych. Niemniej jednak, uwzględniając statystyki oraz badania, to kobiety są najczęściej osobami doświadczającymi przemocy w rodzinie i to one ponoszą największe negatywne skutki tego zjawiska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej kładzie nacisk na realizację działań mających na celu przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, w tym przemocy wobec kobiet.

Ponadto, w Krajowym Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie określono cztery podstawowe obszary zawierające kierunki działań oraz sprecyzowano oddziaływania wobec różnych grup odbiorców, w tym kobiet niepełnosprawnych:

I. Profilaktyka i edukacja społeczna:

obszar kierowany do ogółu społeczeństwa, w tym do osób i rodzin zagrożonych przemocą w rodzinie.

II. Ochrona i pomoc osobom dotkniętym przemocą w rodzinie:

obszar kierowany do osób dotkniętych przemocą w rodzinie (w tym do: kobiet, mężczyzn, dzieci, współmałżonków lub partnerów w związkach nieformalnych, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami lub osób niesamodzielnych).

III. Oddziaływanie na osoby stosujące przemoc w rodzinie:

obszar kierowany do osób stosujących przemoc w rodzinie, jak również do właściwych służb lub podmiotów zajmujących się oddziaływaniem na osoby stosujące przemoc.

IV. Podnoszenie kompetencji służb i przedstawicieli podmiotów realizujących działania z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie:

obszar kierowany do przedstawicieli instytucji i podmiotów realizujących zadania z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Każde z działań we wskazanych obszarach zostało przypisane konkretnym podmiotom odpowiedzialnym za ich realizację. Opisano też przewidywane wskaźniki monitorowania realizacji działań.

Kolejnymi działaniami, które wpłyną na poprawę w przyszłości jakości realizowanych zadań z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie są opracowywane przez Zespół Monitorujący do spraw Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie (organ opiniodawczo-doradczy ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego) zmiany do ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz aktów wykonawczych. W projekcie zmian do ustawy znalazły się między innymi rozwiązania uwzględniające zapisy Konwencji o przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej w zakresie rozszerzenia definicji przemocy w rodzinie. Ponadto, doprecyzowano przepisy w zakresie pracy zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych.

Od początku tworzenia systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie tj. od 2005 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej starało się w sposób szczególny zwracać uwagę opinii publicznej oraz osób zaangażowanych w realizację zadań na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie na potrzeby osób starszych i niepełnosprawnych.

Ponadto, MPiPS, realizuje także Program Ostonowy „Wspieranie Jednostek Samorządu Terytorialnego w Tworzeniu Systemu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie”, którego celem jest dofinansowanie samorządów gminnych, powiatowych i województwa w tworzeniu zintegrowanego systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Program po raz pierwszy został zrealizowany w 2011 r. Jego celem jest dofinansowanie samorządów gminnych, powiatowych i województwa w tworzeniu zintegrowanego systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Jednocześnie, do działań mających na celu zapobieganie i likwidację wszelkich form przemocy wobec kobiet, w tym kobiet starszych i kobiet z niepełnosprawnościami, w życiu publicznym i prywatnym, zalicza się aktywność organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów uprawnionych w ramach *Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020* (Program ASOS). Przykładowymi działaniami w tym obszarze są:

- 12 maja 2015 r. w MPiPS odbędzie się Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt. „Przeciwdziałanie przemocy wobec seniorów”;
- promowanie projektów o tematyce przeciwdziałania przemocy wobec osób starszych w ramach ofert zgłaszanych w otwartym konkursie Programu ASOS w kolejnych jego edycjach;
- wyodrębnienie celu - zapobiegania i likwidacji wszelkich form przemocy wobec kobiet, w tym kobiet starszych i kobiet z niepełnosprawnościami podczas planowanej rewizji dokumentu *Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020*.

We wszystkich Programach, o których mowa powyżej realizowane są działania na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie w tym w szczególności wobec osób starszych i niepełnosprawnych.

Ustawodawstwo antyprzemocowe oraz programy i realizowane w ich ramach projekty będą stale monitorowane i dostosowywane do aktualnych potrzeb (np. planowana jest zmiana w zakresie

wprowadzenia definicji przemocy ekonomicznej). Tym niemniej obecnie nie przewiduje się opracowania odrębnej strategii (programu), który byłby poświęcony tylko i wyłącznie kobietom – ofiarom przemocy w rodzinie.

9. *Która instytucja będzie pełnić funkcję mechanizmu koordynującego i monitorującego w celu skutecznego zapobiegania i likwidacji **wszelkich form przemocy wobec kobiet**;*

Na szczeblu centralnym, za monitorowanie realizacji działań na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie, w tym przemocy wobec kobiet, odpowiada MPiPS.

10. *W jaki sposób Ministerstwo zamierza przyczynić się do realizacji zaleceń Komitetu opisanych w pkt. 27 (f) (g) i dotyczących źródłowych przyczyn handlu ludźmi i przymusowej prostytucji?*

Problematyka zwalczania prostytucji nie należy do właściwości Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Problematyka zwalczania handlu ludźmi i prostytucji w głównej mierze należy do właściwości Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, które odpowiada za monitorowanie aktywności administracji publicznej w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi.

W zakresie realizacji działań dotyczących wsparcia ofiar handlu ludźmi Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej od roku 2004 realizuje szkolenia dla zawodowej kadry pomocy społecznej w zakresie wsparcia ofiar handlu ludźmi. Obecnie w roku realizowane są cztery 2,5-dniowe szkolenia, jednorazowo dla 24 pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

W celu właściwego stosowania przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004 roku *o pomocy społecznej* i w efekcie zapewnienia ofiarom handlu ludźmi skutecznej pomocy, Ministerstwo opracowało i przekazało do stosowania *Wskazówki dla kadry pomocy społecznej*. Na skutek nowelizacji ww. ustawy dokonanej w 2010 roku, koordynowanie, w ramach systemu pomocy społecznej, działań w zakresie zapobiegania handlowi ludźmi oraz wsparcia udzielanego ofiarom handlu ludźmi należy obecnie do zadań wojewodów.

Warto również wspomnieć, że w 2010 r. podpisano „*Procedurę postępowania Policji i placówki medycznej z ofiarą przemocy seksualnej*”. Była ona efektem pracy międzyresortowej Platformy Działania „Stop przemocy seksualnej w Polsce”. Procedura jest narzędziem w prowadzonej codziennie walce Policji z przestępczością seksualną.

Procedurę opracowano z inicjatywy Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. W pracach uczestniczyli przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Policji, Prokuratury, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania oraz Fundacji Pomocy Kobietom i Dzieciom.

Dzięki współpracy międzyresortowej procedura została upowszechniona w jednostkach Policji i placówkach opieki medycznej. Ujednolicenie sposobów działania w zakresie postępowania z osobami poddanymi przemocy seksualnej sprawi, że współpraca tych podmiotów będzie jeszcze efektywniejsza.

11. Czy Ministerstwo uwzględni w swoich działaniach dotyczących polityki społecznej problem popytu na prostytutkę oraz informację na temat jej skali?

Problematyka zwalczania prostytutki nie należy do właściwości Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

12. W jaki sposób polityka społeczna Ministerstwa uwzględni konieczność zwalczania negatywnych stereotypów społeczności romskiej, kobiet LGBTI i kobiet niepełnosprawnych?

Zgodnie z zapisami Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 przyjętego decyzją Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 2013, zaplanowane zostały działania, które w sposób pośredni bądź bezpośredni wpłyną na realizację zaleceń Komitetu CEDAW odnośnie zwalczania negatywnych stereotypów kobiet niepełnosprawnych.

Przykładowo, w ramach *Działania: Wykorzystanie dobrych praktyk dla prowadzenia polityki sprzyjającej zarządzaniu różnorodnością w miejscu pracy*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych we współpracy z Departamentem Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zrealizowało w 2014 roku serię szkoleń pt. „Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy”, które dotyczyły zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym kobiet, w administracji publicznej w świetle obowiązujących przepisów prawa. Odbiorcami szkoleń byli przedstawiciele jednostek administracji publicznej szczebla rządowego, centralnego i wojewódzkiego. Szkolenia prowadzili pracownicy Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Na rok 2015 zaplanowane zostały kolejne szkolenia dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych - w tym kobiet niepełnosprawnych.

W ramach *Działania: Promowanie zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych* Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych promuje realizację prawa osób niepełnosprawnych - w tym kobiet niepełnosprawnych - do pracy, o którym mowa w art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, m.in. poprzez umieszczanie na swojej stronie internetowej www.niepełnosprawni.gov.pl informacji o uprawnieniach niepełnosprawnych pracowników, osób niepełnosprawnych podejmujących i prowadzących działalność gospodarczą i rolniczą oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, w tym kobiety niepełnosprawne. W zakładce „Zespół ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych” udostępniono tekst Konwencji, protokoły i materiały z posiedzeń zespołu oraz teksty wystąpień Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w sprawie realizacji zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Zespół ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, powołany zarządzeniem nr 26 z 28 sierpnia 2013 r. Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w skład którego wchodzi przedstawiciele wszystkich ministerstw, a pracom przewodniczy Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, jest organem pomocniczym Ministra i pełni funkcję mechanizmu koordynacji prac Rady Ministrów nad wdrażaniem Konwencji, o którym mowa w art. 33 ust. 1 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zespół stanowi ważne forum wymiany informacji między przedstawicielami resortów w sprawie działań związanych z wdrażaniem postanowień Konwencji, planowanych zmian rozwiązań prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych lub mogących mieć wpływ na ich sytuację. Platforma ta sprzyja także wzrostowi świadomości dotyczącej realizacji praw i potrzeb osób niepełnosprawnych.

W 2014 roku na posiedzeniach Zespołu omówiono m.in. zagadnienia związane z korzystaniem przez osoby niepełnosprawne ze zdolności prawnej. Omówiono prace nad zmianami przepisów mających na

celu ograniczenie stosowania instytucji podejmowania decyzji w zastępstwie, czyli ubezwłasnowolnienia, a także nt. zmian prawnych planowanych w celu uznania prawa osób niepełnosprawnych dotkniętych chorobą psychiczną lub upośledzeniem umysłowym i całkowicie ubezwłasnowolnionych (w tym kobiet) do zawierania małżeństw. Pozostałe tematy omawiane na posiedzeniach Zespołu to: edukacja osób niepełnosprawnych, zwiększenie dostępności przestrzeni publicznej w kontekście planowania przestrzennego, transportu, informacji oraz korzystania z opieki zdrowotnej i rehabilitacji. W maju br. zaplanowano posiedzenie poświęcone zagadnieniom dostępności, projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnień w kontekście perspektywy finansowej na lata 2014-2020. Wszystkie tematy poruszane dotychczas na posiedzeniach Zespołu dotyczyły osób niepełnosprawnych, w tym także niepełnosprawnych kobiet.