DZIENNIK USTAW
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 3 grudnia 2020 r.

Poz. 2156

OBWIESZCZENIE
MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 18 listopada 2020 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

1. Na podstawie art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych ustawą z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 284) oraz zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem 18 listopada 2020 r.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity ustawy nie obejmuje art. 98, art. 101, art. 102 i art. 114 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 284), które stanowią:

„Art. 98. 1. Do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe, z tym że sprawy te toczą się przed organami, które przejęły zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, z zastrzeżeniem art. 99.

2. Organy, które przejęły zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, przejmują związane z tymi zadaniami i kompetencjami prawa i obowiązki organów, które utraciły te zadania i kompetencje, w tym także wynikające z umów i porozumień.

3. Akta spraw, rejestry, ewidencje, listy i bazy danych, prowadzone przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy przez organy, które utraciły zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, przejmują organy, które przejęły od nich w tym zakresie zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy.

4. Organy, które utraciły zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, przekazują niezwłocznie organom, które przejęły od nich zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, dokumentację związaną z wykonywaniem przejętych zadań i kompetencji, w tym także w postaci informatycznych nośników danych.

5. Z czynności, o których mowa w ust. 3 i 4, sporządza się protokół.”

„Art. 101. Czynności dokonane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy przez organy, które utraciły zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, a także dokumenty sporządzone przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy przez te organy albo przy ich udziale, w szczególności uzgodnienia, zatwierdzenia, akceptacje, wezwania, wpisy do rejestrów, zlecenia, wskazania, weryfikacje, notyfikacje, opinie i zaświadczenia, zachowują ważność, przy czym dokumenty wydane na czas określony – zachowują ważność przez okres, na który zostały wydane.

Art. 102. Wzory dokumentów określone na podstawie przepisów zmienianych niniejszą ustawą w formie dokumentu elektronicznego przez organy, które utraciły zadania i kompetencje na podstawie niniejszej ustawy, zachowują ważność.”

„Art. 114. Ustawa wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 106 ust. 4, art. 107 ust. 2 i art. 108 ust. 2, które wchodzą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.”.

Marszałek Sejmu: *E. Witek*

Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 listopada 2020 r. (poz. 2156)

USTAWA

z dnia 3 grudnia 2010 r.

o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania[1)]

Rozdział 1
Przepisy ogólne

Art. 1. 1. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

2. Przepisy ustawy odnoszące się do narodowości stosuje się odpowiednio do obywatelstwa osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników w zakresie określonym w art. 1–10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1).

Art. 2. 1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

2. Przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Art. 3. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) dyskryminacji bezpośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

2) dyskryminacji pośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

3) molestowaniu – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

---

1) Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw:
   1) dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986, str. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 330);
   2) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23);
   3) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79);
   4) dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37);
   5) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23);
   6) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).

4) molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

5) nierównym traktowaniu – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;

6) zasadzie równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

7) usługach – rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Art. 4. Ustawę stosuje się w zakresie:

1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z:

   a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 i 2023) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,

   b) zabezpieczenia społecznego,

   c) opieki zdrowotnej,

   d) oświaty i szkolnictwa wyższego,

   e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Art. 5. Ustawy nie stosuje się do:

1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;

2) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;

3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;

4) usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;

5) odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;

6) odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;

7) ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;

8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:

   a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,

   b) polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmienne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;

9) odmiennego traktowania, ze względu na kryterium obywatelstwa, osób fizycznych niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej ani członkami ich rodzin, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym.

Rozdział 2

Zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony

Art. 6. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Art. 7. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.

Art. 8. 1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

2. Nie stanowi naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 1, nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.

Art. 9. Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1.

Art. 10. W zakresie określonym w art. 6, art. 7, art. 8 ust. 1 i art. 9 zakazuje się nierównego traktowania odpowiednio osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków.

Art. 11. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1.

Art. 12. 1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.

2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich.

Art. 13. 1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.

2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740).

Art. 14. 1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 i 1578).

2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Art. 15. Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

Art. 16. Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Art. 17. 1. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

3. Do przypadków, o których mowa w ust. 1 i 2, mają zastosowanie przepisy art. 13–15.

Rozdział 3

Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania

Art. 18. Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Art. 19. Rzecznik Praw Obywatelskich wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania na zasadach i w trybie określonym w odrębnych przepisach.

Art. 20. 1. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.

2. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów.

3.[2)] Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw rodziny.

4.[2)] Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia urząd obsługujący ministra właściwego do spraw rodziny.

Art. 21. 1. Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną.

2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;

2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;

3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;

4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;

[2)] Ze zmianą wprowadzoną przez art. 70 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 284), która weszła w życie z dniem 29 lutego 2020 r.

5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;

6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;

7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

3. Do zadań Pełnomocnika należy także:

1) współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,

2) współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,

3) przedstawianie opinii w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji

– w porozumieniu z właściwymi ministrami.

4. Pełnomocnik może wnosić, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.

5. Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami.

6. Pełnomocnik może przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869, z późn. zm.[3)]), dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.

7. Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

Art. 22. Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:

1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania;

2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;

3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Art. 23. Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające:

1) informację o prowadzonej działalności w zakresie równego traktowania oraz jej wynikach;

2) wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania;

3) raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, o którym mowa w art. 22.

Rozdział 4

Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy przejściowe i końcowe

Art. 24–30. (pominięte)

Art. 31. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania ustanowiony i powołany na podstawie art. 10 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2003 r. poz. 199, z późn. zm.[4)]) staje się Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania w rozumieniu niniejszej ustawy.

[3)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2019 r. poz. 1622, 1649, 2020 i 2473 oraz z 2020 r. poz. 284, 374, 568, 695 i 1175.

[4)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2003 r. poz. 717, z 2004 r. poz. 2390 i 2703, z 2005 r. poz. 1414 i 2104, z 2006 r. poz. 319, 1217 i 1600, z 2008 r. poz. 1505, z 2009 r. poz. 337, 817, 1241 i 1277 oraz z 2010 r. poz. 354.

Art. 32. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 23, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania przedkłada Radzie Ministrów do dnia 31 marca 2012 r., przy czym pierwszy raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania – do dnia 31 marca 2013 r.

Art. 33. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2011 r.