



Fundusze Europejskie

Realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w perspektywie finansowej 2021 – 2027

Prowadząca: Dorota Gala



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych TUE

■ Traktat o Unii Europejskiej

- Art. 2: Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn.
- Art. 3: [Unia] Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka.
- Art. 9: We wszystkich swoich działaniach Unia przestrzega zasady równości swoich obywateli, którzy są traktowani z jednakową uwagą przez jej instytucje, organy i jednostki organizacyjne.
- Art. 21: Działania Unii na arenie międzynarodowej oparte są na zasadach, które leżą u podstaw jej utworzenia, rozwoju i rozszerzenia oraz które zamierza wspierać na świecie: demokracji, państwa prawnego, powszechności i niepodzielności praw człowieka i podstawowych wolności, poszanowania godności ludzkiej, zasad równości i solidarności oraz poszanowania zasad Karty Narodów Zjednoczonych oraz prawa międzynarodowego.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych TFUE

■ Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Art. 8: We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.

Art. 9: Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.

Art. 10: Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych TFUE c.d.

■ Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Art. 157: Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

- a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;
- b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

3. Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmują środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

4. W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Europejski Filar Praw Socjalnych

Rozdział II

Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery.

Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

Bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji, a także dostępu do dóbr i usług dostępnych dla społeczeństwa. Należy wspierać równe szanse grup niedostatecznie reprezentowanych.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych - KPP

■ Karta Praw Podstawowych

Preambuła: Świadoma swego duchowo-religijnego i moralnego dziedzictwa, Unia jest zbudowana na niepodzielnych, powszechnych wartościach godności osoby ludzkiej, wolności, równości i solidarności; opiera się na zasadach demokracji i państwa prawnego. Poprzez ustanowienie obywatelstwa Unii oraz stworzenie przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości stawia jednostkę w centrum swych działań.

Art. 20: Wszyscy są równi wobec prawa

Art. 21: Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Art. 23: Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Cele zrównoważonego rozwoju ONZ

- Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030: Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Cele zrównoważonego rozwoju ONZ c.d.

■ Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

5.1 Wyeliminować dyskryminację wobec kobiet i dziewcząt we wszystkich formach na całym świecie

5.2 Wyeliminować wszelkie formy przemocy wobec kobiet i dziewcząt w sferze publicznej i prywatnej, w tym handel ludźmi, wykorzystywanie seksualne i inne formy wyzysku

5.3 Wyeliminować wszelkie szkodliwe praktyki, takie jak wczesne i przymusowe małżeństwa, małżeństwa dzieci, a także okaleczanie żeńskich narządów płciowych

5.4 Uznać i docenić nieodpłatną opiekę i pracę w domu poprzez zapewnienie świadczeń publicznych, infrastruktury, zabezpieczenia społecznego oraz poprzez promowanie wspólnej odpowiedzialności w gospodarstwie domowym i rodzinie, zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Cele zrównoważonego rozwoju ONZ c.d.2

■ Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt (c.d.)

5.5 Zapewnić kobietom pełny i efektywny udział oraz równe szanse w pełnieniu funkcji przywódczych na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym

5.6 Zapewnić powszechny dostęp do ochrony zdrowia seksualnego i prokreacyjnego oraz korzystanie z praw prokreacyjnych, zgodnie z Programem działań międzynarodowej konferencji na rzecz ludności i rozwoju (Programme of Action of the International Conference on Population and Development), Pekińską platformą działania (Beijing Platform for Action) i dokumentami końcowymi ich konferencji przeglądowych

5.a Przeprowadzić reformy zapewniające kobietom równe prawa w dostępie do zasobów gospodarczych, prawa własności, sprawowania kontroli nad gruntami i innym mieniem, dostęp do usług finansowych, prawo dziedziczenia oraz prawo do korzystania z zasobów naturalnych, zgodnie z prawem krajowym

5.b Upowszechnić korzystanie z technologii, w szczególności technologii informacyjnych i komunikacyjnych, by przyczynić się do wzmocnienia pozycji kobiet

5.c Przyjąć oraz wzmocnić politykę i skuteczne ustawodawstwo promujące równość

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie ogólne

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021

Motyw (6):

(...) Państwa członkowskie i Komisja powinny dążyć do wyeliminowania nierówności i do promowania równości kobiet i mężczyzn oraz do uwzględniania perspektywy płci, a także do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Fundusze nie powinny wspierać działań przyczyniających się do jakichkolwiek form segregacji lub wykluczenia, a w przypadku finansowania infrastruktury powinny zapewniać dostępność dla osób z niepełnosprawnościami. (...)

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie ogólne c.d.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021

Art. 9:

Państwa członkowskie i Komisja zapewniają poszanowanie praw podstawowych oraz przestrzeganie Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w procesie wdrażania Funduszy.

Państwa członkowskie i Komisja zapewniają, by równość mężczyzn i kobiet oraz uwzględnianie aspektu i perspektywy płci brano pod uwagę i propagowano w całym procesie przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji programów.

Państwa członkowskie i Komisja podejmują odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji programów. W procesie przygotowywania i wdrażania programów należy w szczególności wziąć pod uwagę zapewnienie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie EFS+

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021

Motyw (15)

Wsparcie z EFS+ powinno być wykorzystywane do wspierania równego dostępu dla wszystkich, zwłaszcza grup w niekorzystnej sytuacji, do wysokiej jakości sprzyjającego włączeniu społecznemu kształcenia i szkolenia, w których nie ma segregacji, od wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, przy zwracaniu szczególnej uwagi na dzieci pochodzące ze środowisk w niekorzystnej sytuacji pod względem społeczno-ekonomicznym, poprzez ogólne i zawodowe kształcenie i szkolenie, zwłaszcza przygotowanie zawodowe, po wykształcenie wyższe, a także poprzez kształcenie i uczenie się dorosłych, w tym przy wykorzystaniu zajęć sportowych i kulturalnych. EFS+ powinien zapewniać ukierunkowane wsparcie osobom uczącym się będącym w potrzebie i zmniejszać nierówności edukacyjne, w tym przepaść cyfrową, zapobiegać wczesnemu kończeniu nauki i ograniczać to zjawisko, wspierać przenikanie się sektorów kształcenia i szkolenia, wzmacniać powiązania z uczeniem się pozaformalnym i nieformalnym oraz ułatwiać mobilność edukacyjną dla wszystkich oraz dostępność dla osób z niepełnosprawnościami.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie EFS+ c.d.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021

Motyw (18)

EFS+ powinien wspierać wysiłki państw członkowskich na rzecz eliminowania ubóstwa, aby przerwać cykl marginalizacji przekazywany z pokolenia na pokolenie, oraz na rzecz promowania włączenia społecznego przez zapewnienie wszystkim równych szans, zmniejszanie barier, zwalczanie dyskryminacji i przeciwdziałanie nierównościami w zakresie zdrowia. Takie wsparcie wiąże się z uruchomieniem szeregu polityk skierowanych do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, bez względu na płeć, orientację seksualną, wiek, religię lub światopogląd, rasę lub pochodzenie etniczne, w szczególności społeczności marginalizowanych, takich jak Romowie, osoby z niepełnosprawnościami lub chorobami przewlekłymi, osoby bezdomne, dzieci i osoby starsze.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie EFS+ c.d.2

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021

Motyw (30)

Państwa członkowskie i Komisja powinny zapewnić, aby EFS+ przyczyniał się do promowania równości kobiet i mężczyzn zgodnie z art. 8 TFUE, w celu zwiększenia równego traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach, w tym pod względem uczestnictwa w rynku pracy, zasad i warunków zatrudnienia oraz przebiegu kariery zawodowej. Powinny one też zapewniać, aby EFS+ wspierał równe szanse dla wszystkich bez dyskryminacji, zgodnie z art. 10 TFUE, wspierał włączenie społeczne osób z niepełnosprawnościami na równi z innymi osobami, a także przyczyniał się do wdrożenia Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych przyjętej dnia 13 grudnia 2006 r. w Nowym Jorku. EFS+ powinien przyczyniać się do promowania dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w celu poprawy integracji na rynku pracy oraz w systemie kształcenia i szkolenia, a tym samym zwiększenia ich włączenia we wszystkie sfery życia. Wspieranie takiej dostępności należy brać pod uwagę we wszystkich wymiarach i na wszystkich etapach przygotowania, monitorowania, wdrażania i ewaluacji programów, w sposób terminowy i spójny, a jednocześnie zapewniać podejmowanie działań szczególnych promujących równouprawnienie płci i równe szanse. EFS+ powinien też wspierać przechodzenie od opieki stacjonarnej lub instytucjonalnej do opieki rodzinnej i środowiskowej, zwłaszcza w przypadku osób, które spotykają się z dyskryminacją z wielu przyczyn jednocześnie. EFS+ nie powinien wspierać działań przyczyniających się do segregacji lub wykluczenia społecznego.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie EFS+ c.d.3

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021

Art. 6: Równouprawnienie płci, równe szanse i niedyskryminacja

Państwa członkowskie i Komisja wspierają konkretne ukierunkowane działania promujące zasady horyzontalne, o których mowa w art. 9 ust. 2 i 3 rozporządzenia (UE) 2021/1060 i art. 28 niniejszego rozporządzenia, objęte zakresem któregośkolwiek z celów EFS+. Działania te mogą obejmować działania służące zapewnieniu dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w tym w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, oraz promowaniu przejścia od opieki stacjonarnej lub instytucjonalnej do opieki rodzinnej i środowiskowej.

Dzięki EFS+ państwa członkowskie i Komisja dążą do zwiększenia uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu, a także do lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego, zwalczania feminizacji ubóstwa oraz dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy oraz w kształceniu i szkoleniu.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie EFS+ c.d.4

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021

Art. 8: Przestrzeganie Karty

Wszystkie operacje są wybierane i wdrażane przy zapewnieniu poszanowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) zgodnie z odpowiednimi przepisami zawartymi w rozporządzeniu (UE) 2021/1060.

Zgodnie z art. 69 ust. 7 rozporządzenia (UE) 2021/1060 państwa członkowskie zapewniają skuteczne rozpatrywanie skarg. Pozostaje to bez uszczerbku dla ogólnej możliwości kierowania przez obywateli i zainteresowane strony skarg do Komisji, również w odniesieniu do naruszeń Karty.

W przypadku gdy Komisja stwierdzi, że doszło do naruszenia Karty, Komisja uwzględnia wagę naruszenia przy określaniu środków naprawczych, które mają zostać zastosowane zgodnie z odpowiednimi przepisami rozporządzenia (UE) 2021/1060.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie EFRR i FS

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021

Motyw (5)

(...) Państwa członkowskie powinny również przestrzegać obowiązków określonych w Konwencji ONZ o prawach dziecka i Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCRPD) oraz zasad Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w 2017 r., a także zapewniać dostępność zgodnie z art. 9 UNCRPD oraz z przepisami prawa Unii harmonizującymi wymogi w zakresie dostępności produktów i usług. W tym kontekście EFRR i Fundusz Spójności, w synergii z EFS+, powinny być wdrażane w sposób promujący przejście od opieki instytucjonalnej do opieki rodzinnej i środowiskowej i powinny realizować swoje cele z myślą o przyczynianiu się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, eliminacji ubóstwa i wspierania włączenia społecznego. Państwa członkowskie i Komisja powinny dążyć do wyeliminowania nierówności i do promowania równości kobiet i mężczyzn, oraz do uwzględniania perspektywy płci, a także do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Żaden z funduszy nie powinien wspierać działań przyczyniających się do jakichkolwiek form segregacji lub wykluczenia, a w przypadku finansowania infrastruktury oba powinny zapewniać dostępność dla osób z niepełnosprawnościami.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Rozporządzenie FST

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021

Motyw (15)

W celu uwzględnienia szczególnej sytuacji i roli kobiet podczas transformacji w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu, należy promować równość płci. Aktywność zawodowa i przedsiębiorczość kobiet oraz równość wynagrodzeń mają istotne znaczenie w zapewnianiu równych szans. W ramach FST należy także zwrócić szczególną uwagę na grupy szczególnie podatne na skutki transformacji, które ponoszą niewspółmierne szkody z powodu jej negatywnych konsekwencji, na przykład na pracowników z niepełnosprawnościami. Konieczne jest zachowanie tożsamości społeczności górniczych i zadbanie o ciągłość minionych i przyszłych społeczności. Wiąże się to ze zwróceniem szczególnej uwagi na ich materialne i niematerialne dziedzictwo górnicze, w tym kulturę.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Konstytucja RP

Art. 33.

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Wytyczne równościowe

Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027

Zasada równości kobiet i mężczyzn – wdrożenie działań mających na celu osiągnięcie stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki. To również stan, w którym kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do korzystania z zasobów (np. środki finansowe, szanse rozwoju). Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci. Jest to również uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów i działań w ramach programów (tj. podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości, ewaluacji, promocji i kontroli programów).

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Wytyczne równościowe c.d.

Podrozdział 4.2. Zasada równości kobiet i mężczyzn

Sekcja 4.2.1. Wymagania ogólne

1) W przypadku wszystkich programów niezbędne jest uwzględnianie perspektywy równości kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach wdrażania programów tj. podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości, ewaluacji, promocji i kontroli programów. Oznacza to, że na każdym poziomie działań zostaną zaplanowane mechanizmy pozwalające na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn.

2) Zgodnie z artykułem 6 rozporządzenia EFS+ w przypadku zasady równości kobiet i mężczyzn ważne jest przede wszystkim odejmowanie działań w zakresie: zwiększenia uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu, a także lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego, zwalczania feminizacji ubóstwa oraz dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy oraz w kształceniu i szkoleniu.

Podstawy prawne dotyczące zasad równościowych – Wytyczne równościowe c.d.2

- W przypadku programów współfinansowanych z **EFIS+** przy ocenie projektów obowiązkowe jest zastosowanie w stosownym formularzu oceny **standardu minimum**.
- W programach współfinansowanych z **EFRR, FS lub FST nie ma obowiązku stosowania standardu minimum**, ale projekt powinien być zgodny z zasadą równości kobiet i mężczyzn.
- W programach współfinansowanych z **EFRR, FS lub FST**, dopuszczalne jest także uznanie neutralności projektu w stosunku do zasady równości kobiet i mężczyzn. Decyzja o uznaniu danego projektu za neutralny należy do instytucji oceniającej wniosek o dofinansowanie projektu.
- O neutralności można mówić tylko wtedy, kiedy we wniosku o dofinansowanie projektu wnioskodawca uzasadni, dlaczego dany projekt nie jest w stanie zrealizować jakichkolwiek działań w zakresie zgodności z ww. zasadą, a uzasadnienie to zostanie uznane przez instytucję oceniającą projekt za adekwatne i wystarczające.

Równość kobiet i mężczyzn

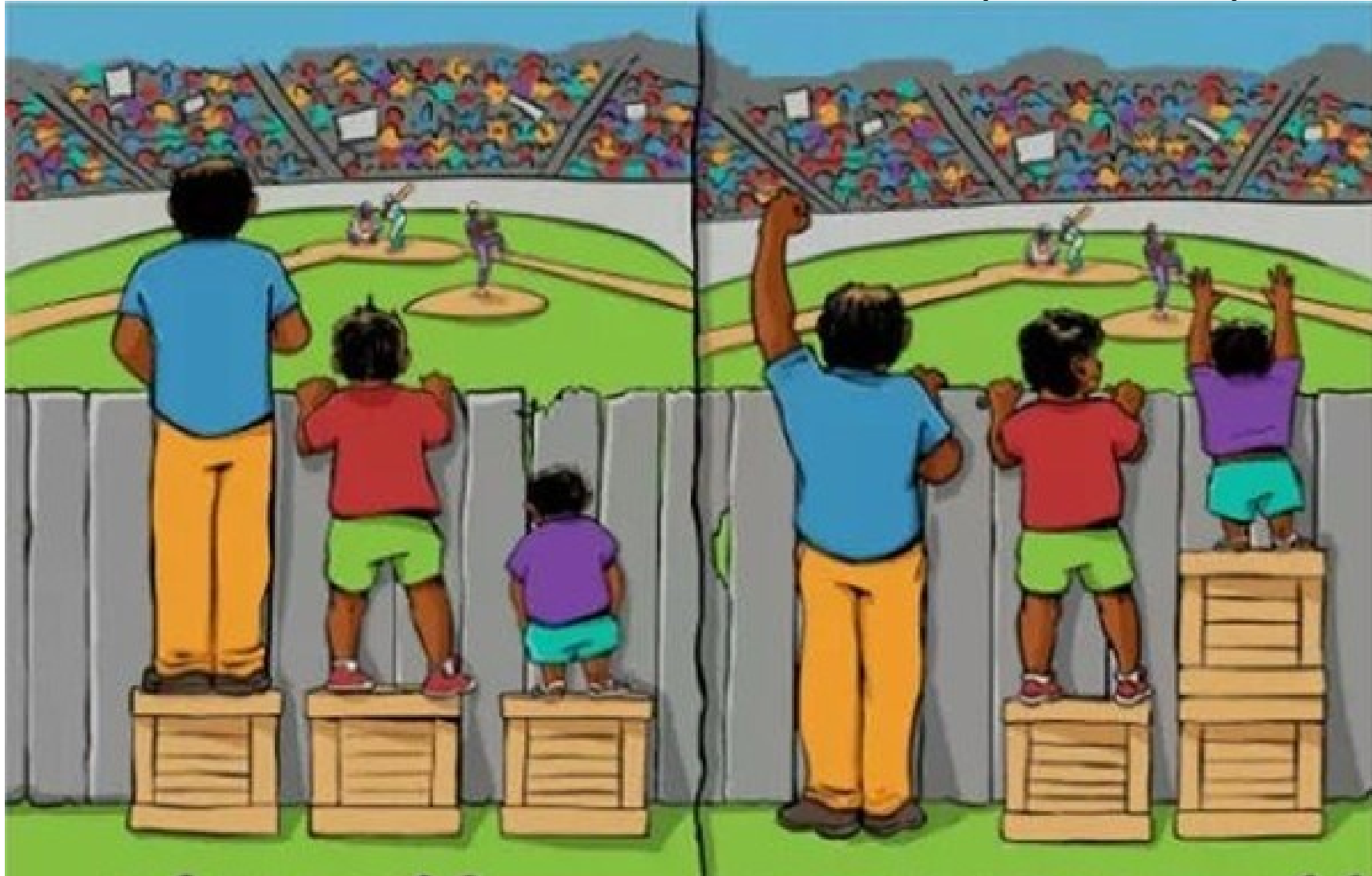
Równouprawnienie płci jest podstawową zasadą UE.

Jest ono również związane z korzyściami społeczno-ekonomicznymi.

Badania potwierdzają, że zmniejszenie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn ma wiele pozytywnych skutków – prowadzi do większego wzrostu gospodarczego, tworzenia większej liczby miejsc pracy, poprawy stanu zdrowia dzieci, lepszej wydajności pracy i lepiej reagujących władz.

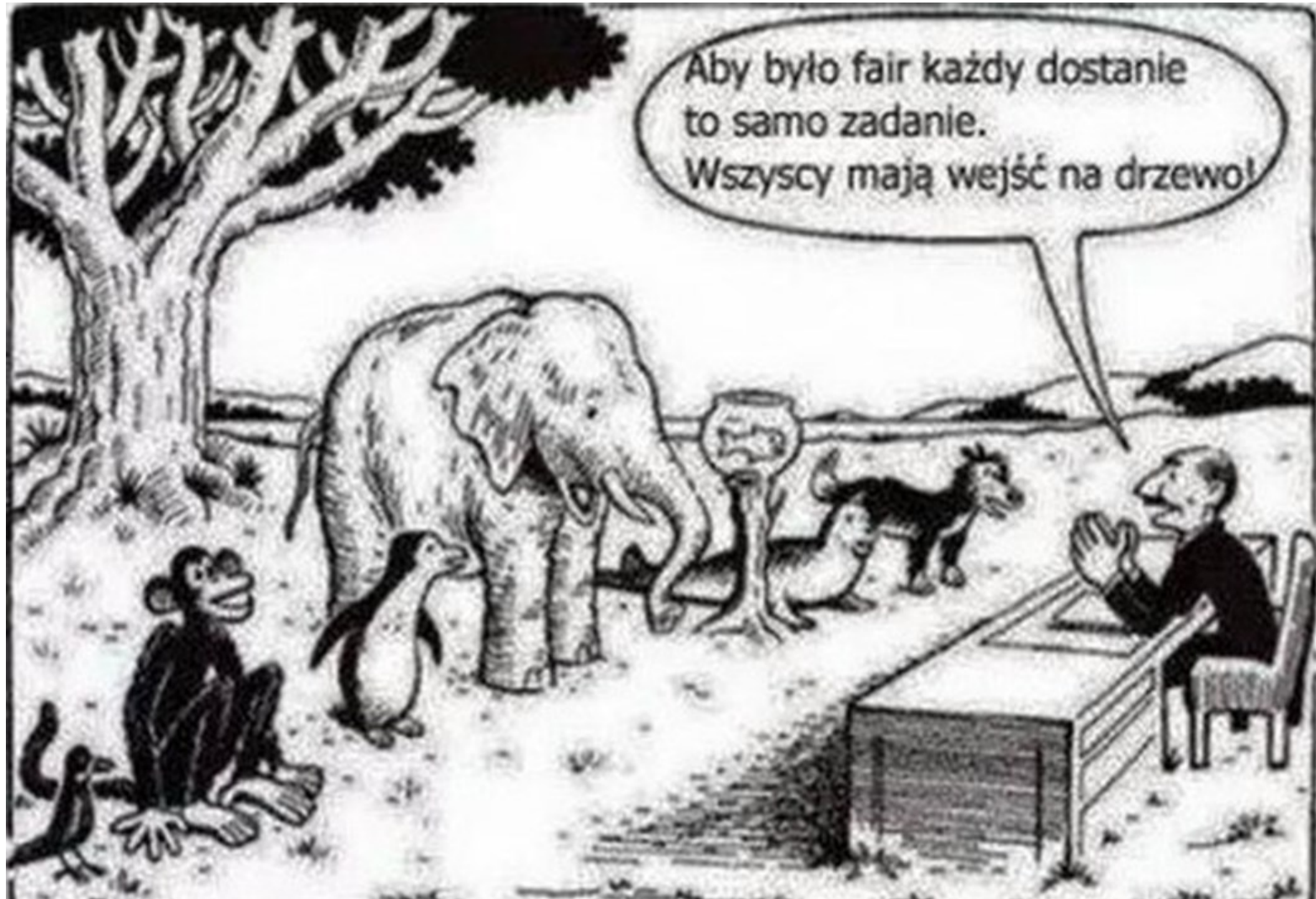
Równość

Równe traktowanie nie oznacza traktowania wszystkich identycznie



Równość c.d.

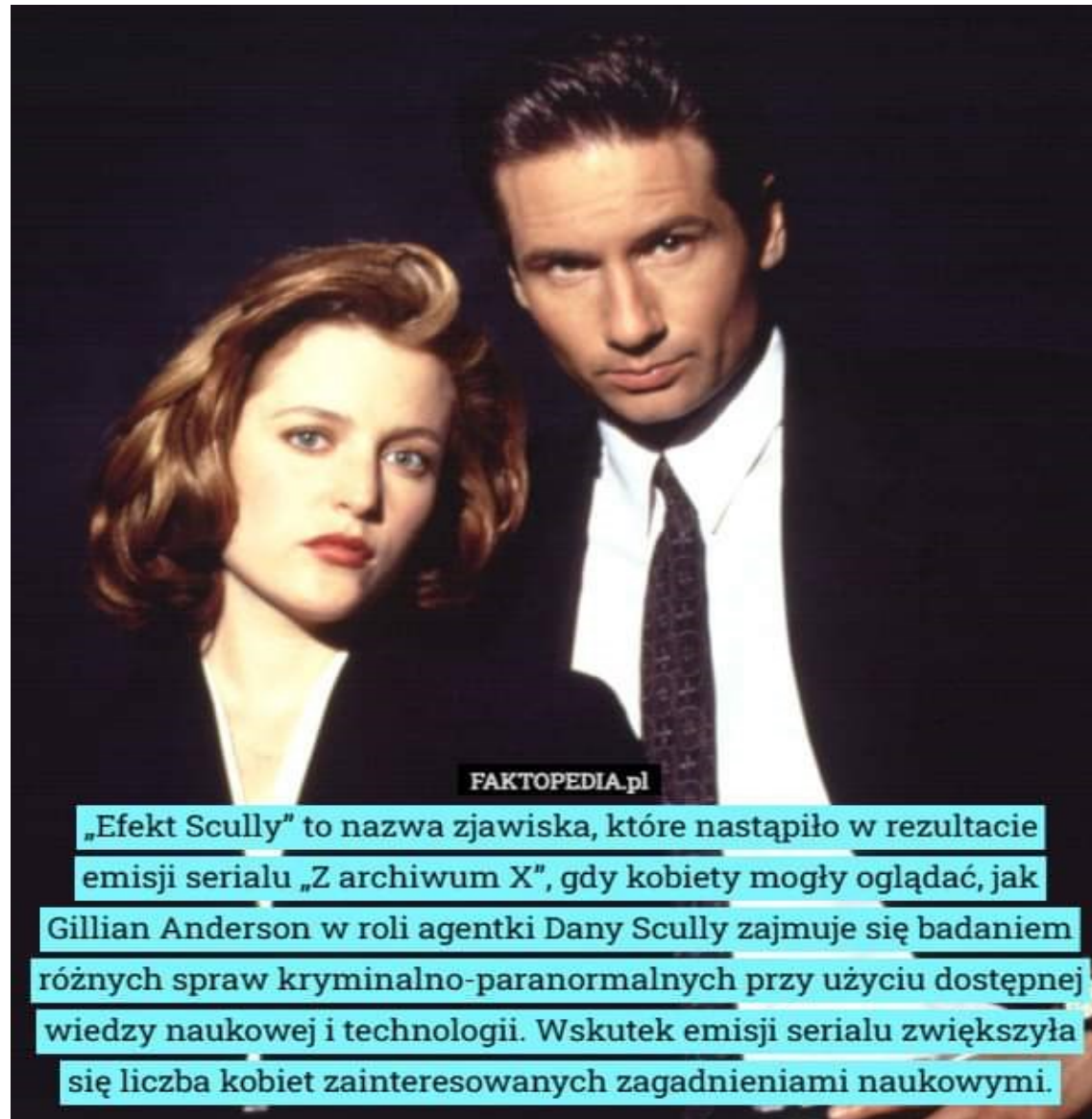
Równe traktowanie nie oznacza traktowania wszystkich identycznie



Język – reprezentacja

- „Kto nie występuje w języku, nie istnieje też w świadomości” – Sokrates (za: R. Endler, „Patriarchat rzeczy. Świat stworzony przez mężczyzn dla mężczyzn”)
- Feminatywy
- Rada Języka Polskiego na posiedzeniu 25 listopada 2019 r.: „Rada Języka Polskiego przy Prezydium PAN uznaje, że w polszczyźnie potrzebna jest większa, możliwie pełna symetria nazw osobowych męskich i żeńskich w zasobie słownictwa. Stosowanie feminatywów w wypowiedziach, na przykład przemienne powtarzanie rzeczowników żeńskich i męskich (Polki i Polacy) jest znakiem tego, że mówiący czują potrzebę zwiększenia widoczności kobiet w języku i tekstach”.
- BNP Paribas 2022 – „Wystarczy słowo”
- Louann Brizendin – Mózg kobiety (2006 r.)

Język – reprezentacja c.d.



FAKTOPEDIA.pl

„Efekt Scully” to nazwa zjawiska, które nastąpiło w rezultacie emisji serialu „Z archiwum X”, gdy kobiety mogły oglądać, jak Gillian Anderson w roli agentki Dany Scully zajmuje się badaniem różnych spraw kryminalno-paranormalnych przy użyciu dostępnej wiedzy naukowej i technologii. Wskutek emisji serialu zwiększyła się liczba kobiet zainteresowanych zagadnieniami naukowymi.

Edukacja

- Wyższe wykształcenie (2023): 38% kobiet – 26% mężczyzn
- W latach akademickich 2019/2020 – 2022/2023 liczba kobiet studiujących na kierunkach z obszaru informatyki wzrosła o 25,47%, podczas gdy liczba mężczyzn – o 12,96%.
- Na uczelniach technicznych na kierunkach inżynierskich przeważają mężczyźni – obecnie jest ich 73,8%.
- Przewaga mężczyzn (73,8%) jest jednak większa na kierunkach inżyniersko-technicznych niż kobiet na kierunkach społecznych (59%).

Źródło: „Kobiety na politechnikach 2024”, przygotowanym wspólnie przez Fundację Edukacyjną Perspektywy i Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

Edukacja c.d.







Wyszczególnienie	kobiety	mężczyźni
kształcenie	83,0	17,0
zdrowie i opieka społeczna	81,0	19,0
nauki humanistyczne i sztuka	72,5	27,5
nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka	70,8	29,2
nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja	69,8	30,2
biznes, administracja i prawo	66,1	33,9
OGÓŁEM	62,8	37,2
usługi	60,7	39,3
rolnictwo	58,9	41,1
indywidualne studia międzyobszarowe	48,4	51,6
technika, przemysł, budownictwo	39,2	60,8
technologie teleinformacyjne	15,8	84,2


Zatrudnienie

- Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn to prawie 64%, a kobiet 50%
(Źródło: GUS 2023)
- Różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn: 10,4%
(Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny (2023), Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej)
- 18% kobiet we władzach spółek (WIG140)
- 4,3% - prezeski spółek (WIG140)
- pierwsze lata pracy – 90% zarobków – następne 15 lat (do 45 r.ż): 70-71%
zarobków (C.Goldin)
- <https://nieczekam107lat.ofeminin.pl/#idea-akcji>

Zatrudnienie c.d.

11:23 📶 88

 **Wiadomości Społeczne**
57 min. · 🌐

Wraz z liczbą dzieci spada wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet. Ale rośnie wśród mężczyzn.

Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet (25-49 lat):

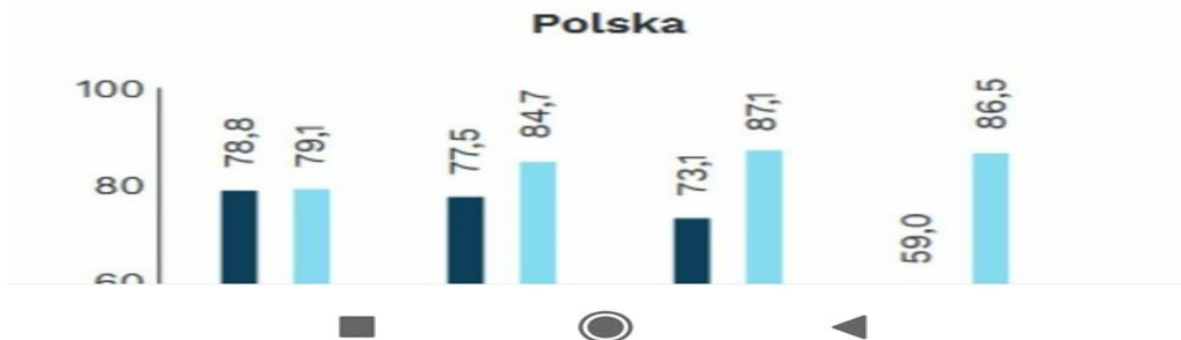
- 78,8% - bez dzieci;
- 77,5% - 1 dziecko;
- 73,1% - 2 dzieci;
- 59% - 3 dzieci.

Wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn (25-49 lat):

- 79,1% - bez dzieci;
- 84,7% - 1 dziecko;
- 87,1% - 2 dzieci;
- 86,5% - 3 dzieci.

[Źródło: "Tygodnik Gospodarczy PIE", Polski Instytut Ekonomiczny, kwiecień 2024]

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25-49 lat w zależności od płci oraz liczby i wieku dzieci w 2022 r.



Zatrudnienie – luka płacowa



Would you accept
16%* less?

*Sour



Would you accept
16%* less?

*Source: BLS 2021, National Partnership 2021, ONS 2021



Would you accept
16%* less?

*Source: BLS 2021, National Partnership 2021, ONS 2021

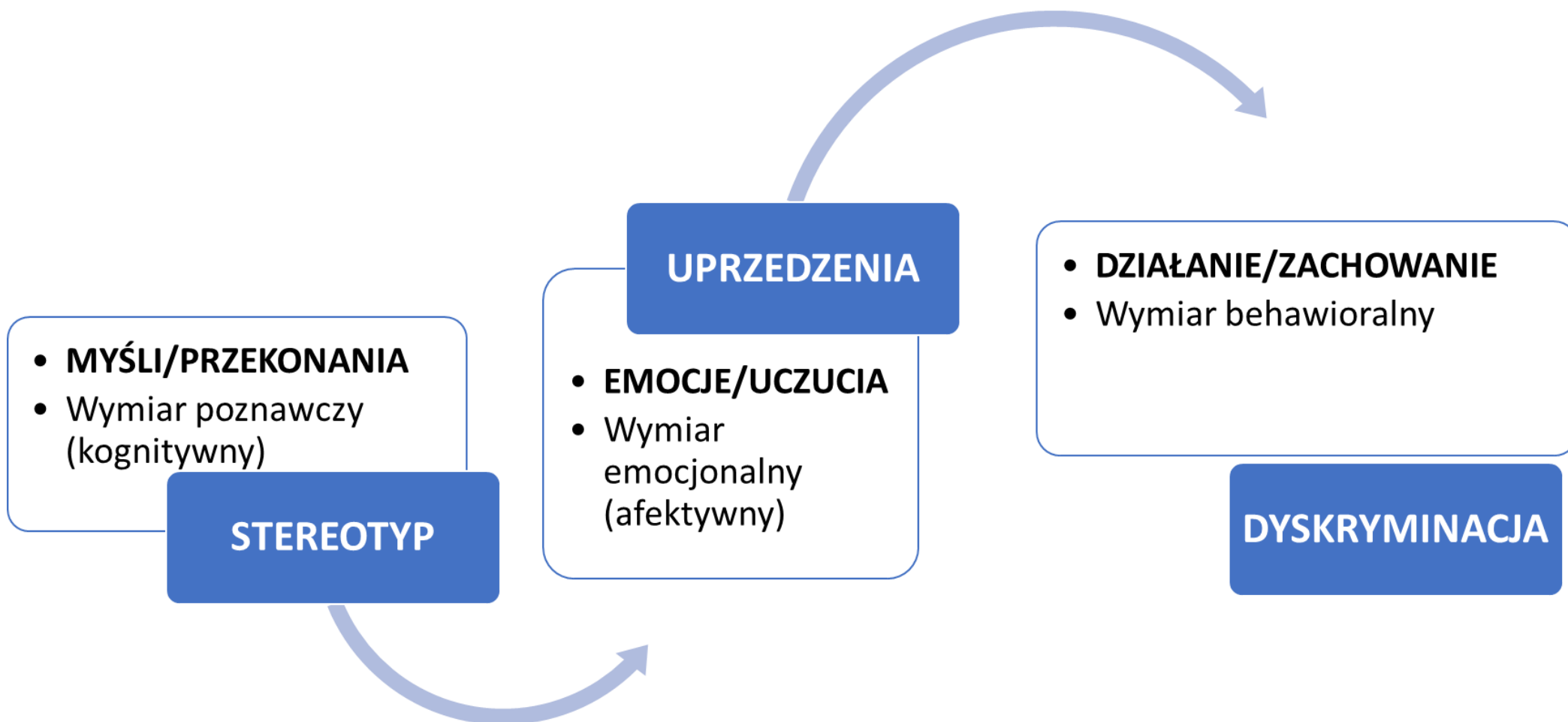
Zatrudnienie – nieodpłatna praca kobiet



Przyczyny/bariery

- segregacja pozioma i pionowa rynku pracy w tym mniejsza aktywność kobiet;
- różnice w płacach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach, wykonujących tożsame obowiązki;
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy;
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych;
- niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji;
- przemoc ze względu na płeć;
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia ;
- niewystarczający system opieki żłobkowej/przedszkolnej lub opieki instytucjonalnej nad osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu;
- stereotypy płci we wszystkich obszarach w tym zwłaszcza w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej;
- zróżnicowanie wyników edukacyjnych ze względu na płeć, zróżnicowanie wyborów edukacyjno-zawodowych ze względu na płeć;
- dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa), czyli ze względu na dwie lub więcej przesłanek (na przykład w odniesieniu do kobiet w wieku powyżej 50 lat, osób z niepełnosprawnościami należących do mniejszości etnicznych).

Łańcuch dyskryminacji



DYSKRYMINACJA

Cykl projektu

Standard minimum – narzędzie używane do oceny realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w ramach projektów współfinansowanych z EFS+ (zał. nr 1 do Wytycznych równościowych).

Narzędzie obejmuje pięć zagadnień i pomaga ocenić, czy wnioskodawca uwzględnił kwestie równościowe.

Cykl projektu EFS

1. We wniosku o dofinansowanie projektu zawarte zostały informacje, które potwierdzają istnienie (albo brak istniejących) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

Poprzez **obszar tematyczny** interwencji należy rozumieć obszary objęte wsparciem w ramach programu, na przykład zatrudnienie, integrację społeczną, edukację, adaptacyjność. Natomiast **zasięg oddziaływania projektu** odnosi się do przestrzeni, której on dotyczy, na przykład regionu, powiatu, kraju, instytucji, przedsiębiorstwa, konkretnego działu w danej instytucji.

2. Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu
3. W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu nie wystąpiły bariery równościowe.
4. Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć.
5. We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.

Cykl projektu EFS – wyjątki standardu

Wyjątki stanowią projekty, w których **niestosowanie standardu minimum** wynika z:

- **profilu działalności** wnioskodawcy ze względu na ograniczenia statutowe: profil działalności wnioskodawcy oznacza, że w statucie (lub innym równoważnym dokumencie) istnieje jednoznaczny zapis, iż wnioskodawca przewiduje w ramach swojej działalności wsparcie skierowane tylko do jednej z płci,
- **zamkniętej rekrutacji**: projekt obejmuje wsparciem – ze względu na swój zasięg oddziaływania – wszystkie osoby w ramach konkretnego podmiotu.

Cykl projektu EFRR,FST (o ile dotyczy)

1. Analiza problemu
2. Cele równościowe
3. Działania i rezultaty wrażliwe na płeć
4. Zarządzanie projektem z uwzględnieniem równości szans kobiet i mężczyzn

Schody do równości – gender mainstreaming

- 1. Działania „ślepe”** – to takie, które w żaden sposób nie realizują zasady równości. Płeć nie jest kategorią, która została uwzględniona w trakcie ich planowania. Wzmacniają i legitymizują istniejące już nierówności i dyskryminację.
- 2. Działania „neutralne”** – zazwyczaj deklarują „pełną dostępność dla wszystkich” i „zapewniają brak dyskryminacji”, ale na deklaracjach się kończy. Najczęściej proponują także matematyczne podejście do równości, odnosząc się do idei parytetu (50/50), niezależnie od tego, na jakie proporcje wskazuje analiza problemu.
- 3. Działania „praktyczne”** – dostrzegają płeć na etapie planowania i w związku z tym są zróżnicowane na projekty skierowane do kobiet i do mężczyzn. Działania te są jednak na ogół zgodne z tradycyjnymi rolami lub cechami przypisywanymi danej płci.
- 4. Działania „równościowe”** – realizują w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Dostrzegają, analizują oraz działają na rzecz osłabienia barier na drodze do równości. Uczestnicy projektów „mają płeć”, a kierowana do nich oferta jest zróżnicowana pod kątem specyficznych potrzeb oraz strategicznych celów równości

Równościowe zarządzanie

- włączenie do projektu (na przykład jako konsultantów, doradców) osób lub organizacji posiadających udokumentowaną wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań z zachowaniem zasady równości kobiet i mężczyzn;
- różnicowanie ze względu na płeć, wiek, poziom sprawności, pochodzenie etniczne zespołów podejmujących decyzje w projekcie,
- wzmocnienie kompetencji zespołu (np. poprzez szkolenia, doradztwo) na temat możliwości i sposobów zastosowania zasady niedyskryminacji i równości w odniesieniu do problematyki tego konkretnego projektu i jego grupy docelowej,
- zapewnienie takiej organizacji pracy zespołu projektowego, która umożliwi godzenie życia zawodowego z prywatnym (na przykład organizacja pracy uwzględniająca elastyczne formy zatrudnienia lub godziny pracy). Należy jednak tutaj zwrócić uwagę, że zawieranie umów zlecenia lub o dzieło nie zawsze oznacza stosowanie rozwiązań z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym. Jeżeli we wniosku o dofinansowanie projektu pojawia się sformułowanie, że zespołowi projektowemu zostaną zagwarantowane elastyczne formy pracy, należy wskazać dokładnie jakie działania zostaną podjęte w tym zakresie.

Równościowe zarządzanie – c.d.

- Równościowe zarządzanie projektem nie polega jednak na zatrudnieniu do obsługi projektu 50% mężczyzn i 50% kobiet, ani na zwykłej deklaracji, iż projekt będzie zarządzany równościowo. Stosowanie kryterium płci w procesie rekrutacji pracowników jest niezgodne z prawem pracy, a stosowanie polityki równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jest obowiązkiem wynikającym z prawa pracy, nie zaś zasady horyzontalnej.
- Beneficjent może wprowadzić dodatkowo inne zasady sprzyjające równości kobiet i mężczyzn, takie jak monitoring wynagrodzeń, audyt miejsca pracy, jawność wynagrodzeń/widełek przypisanych do poszczególnych stanowisk, wspieranie rozwoju umiejętności leaderskich kobiet, itd.

Priorytet FESL.01 Fundusze Europejskie na inteligentny rozwój

- 1) Działanie FESL.01.01 B+R - organizacje badawcze
- 2) Działanie FESL.01.02 Badania, rozwój i innowacje w przedsiębiorstwach
- 3) Działanie FESL.01.03 Ekosystem RIS (N)
- 4) Działanie FESL.01.04 Cyfryzacja administracji publicznej (N)
- 5) Działanie FESL.01.05 Innowacyjne rozwiązania cyfrowe w ochronie zdrowia
- 6) Działanie FESL.01.06 Rozwój przedsiębiorczości - EFRR
- 7) Działanie FESL.01.07 Klastry
- 8) Działanie FESL.01.08 Innowacje cyfrowe w MŚP
- 9) Działanie FESL.01.09 Konkurencyjność przedsiębiorstw (IF) (N)
- 10) Działanie FESL.01.10 Promocja eksportu i internacjonalizacja MŚP (N)

Priorytet FESL.02 Fundusze Europejskie na zielony rozwój

- 1) Działanie FESL.02.01 Efektywność energetyczna budynków użyteczności publicznej
- 2) Działanie FESL.02.02 Efektywność energetyczna budynków użyteczności publicznej – ZIT
- 3) Działanie FESL.02.03 Efektywność energetyczna budynków mieszkalnych
- 4) Działanie FESL.02.04 Efektywność energetyczna budynków mieszkalnych – ZIT
- 5) Działanie FESL.02.05 Efektywność energetyczna budynków użyteczności publicznej, mieszkalnych i przedsiębiorstw (IF)
- 6) Działanie FESL.02.06 Odnawialne źródła energii
- 7) Działanie FESL.02.07 Odnawialne źródła energii (IF)
- 8) Działanie FESL.02.08 Wsparcie dla klimatu
- 9) Działanie FESL.02.09 Wsparcie dla klimatu - ZIT
- 10) Działanie FESL.02.10 Wzmocnienie potencjału służb ratowniczych
- 11) Działanie FESL.02.11 Infrastruktura wodno-kanalizacyjna
- 12) Działanie FESL.02.12 Gospodarka odpadami komunalnymi
- 13) Działanie FESL.02.13 Gospodarka o obiegu zamkniętym (IF)
- 14) Działanie FESL.02.14 Ochrona przyrody i bioróżnorodność
- 15) Działanie FESL.02.15 Ochrona przyrody i bioróżnorodność - ZIT
- 16) Działanie FESL.02.16 Rekultywacja terenów zdegradowanych

Priorytet FESL.03 Fundusze Europejskie dla zrównoważonej mobilności

- 1) Działanie FESL.03.01 Zakup taboru autobusowego/
trolejbusowego - ZIT
- 2) Działanie FESL.03.02 Zrównoważona multimodalna mobilność
miejska - ZIT
- 3) Działanie FESL.03.03 Regionalne Trasy Rowerowe - ZIT

Priorytet FESL.04 Fundusze Europejskie dla sprawnego transportu

- 1) Działanie FESL.04.01 Drogi wojewódzkie
- 2) Działanie FESL.04.02 Drogi gminne i powiatowe
- 3) Działanie FESL.04.03 Regionalny tabor kolejowy (N)

Priorytet FESL.05 Fundusze Europejskie dla rynku pracy

- 1) Działanie FESL.05.01 Aktywizacja zawodowa poprzez PUP
- 2) Działanie FESL.05.02 Aktywizacja zawodowa poprzez OHP
- 3) Działanie FESL.05.04 Aktywizacja zawodowa osób pracujących
- 4) Działanie FESL.05.05 Usługi EURES
- 5) Działanie FESL.05.06 Szkolenia dla pracowników IRP
- 6) Działanie FESL.05.07 Opracowanie modelu prognozowania i monitorowania zmian na rynku pracy (N)
- 7) Działanie FESL.05.08 Budowanie sieci współpracy międzyinstytucjonalnej i promocji w zakresie poradnictwa zawodowego (N)
- 8) Działanie FESL.05.09 EURES-T Beskydy (N)
- 9) Działanie FESL.05.10 EURES dla PSZ (N)
- 10) Działanie FESL.05.11 Równość szans na rynku pracy
- 11) Działanie FESL.05.12 Regionalne programy zdrowotne
- 12) Działanie FESL.05.13 Zdrowy pracownik
- 13) Działanie FESL.05.14 Usługi rozwojowe dla kadr administracji samorządowej
- 14) Działanie FESL.05.15 Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF
- 15) Działanie FESL.05.16 Outplacement EFS+

Priorytet FESL.06 Fundusze Europejskie dla edukacji

- 1) Działanie FESL.06.01 Edukacja przedszkolna
- 2) Działanie FESL.06.02 Kształcenie ogólne
- 3) Działanie FESL.06.03 Kształcenie zawodowe
- 4) Działanie FESL.06.04 Strategiczne projekty dla obszaru edukacji (N)
- 5) Działanie FESL.06.05 Wsparcie edukacyjne społeczności objętych LSR
- 6) Działanie FESL.06.06 Kształcenie osób dorosłych - EFS+
- 7) Działanie FESL.06.08 Upskilling pathways
- 8) Działanie FESL.06.09 Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji - LOWE

Priorytet FESL.07 Fundusze Europejskie dla społeczeństwa

- 1) Działanie FESL.07.01 Ekonomia społeczna
- 2) Działanie FESL.07.02 Aktywna integracja
- 3) Działanie FESL.07.03 Integracja społeczno - gospodarcza cudzoziemców
- 4) Działanie FESL.07.04 Usługi społeczne
- 5) Działanie FESL.07.05 Strategiczne projekty dla obszaru usług społecznych (N)
- 6) Działanie FESL.07.06 Ochrona zdrowia
- 7) Działanie FESL.07.07 Wsparcie rodziny, dzieci i młodzieży oraz deinstytucjonalizacja pieczy zastępczej
- 8) Działanie FESL.07.08 Strategiczne projekty dla obszaru wsparcia rodziny (N)
- 9) Działanie FESL.07.09 Usługi dla osób w kryzysie bezdomności, dotkniętych wykluczeniem z dostępu do mieszkań lub zagrożonych bezdomnością
- 10) Działanie FESL.07.10 Wsparcie społeczności objętych LSR
- 11) Działanie FESL.07.11 Wsparcie społeczności mniejszościowych, w tym społeczności romskich
- 12) Działanie FESL.07.12 Rozwój dialogu obywatelskiego

Priorytet FESL.08 Fundusze Europejskie na infrastrukturę dla mieszkańca

- 1) Działanie FESL.08.01 Infrastruktura szkolnictwa wyższego (N)
- 2) Działanie FESL.08.02 Edukacja włączająca
- 3) Działanie FESL.08.03 Infrastruktura szkolnictwa zawodowego - ZIT
- 4) Działanie FESL.08.04 Infrastruktura usług społecznych
- 5) Działanie FESL.08.05 E-zdrowie
- 6) Działanie FESL.08.06 Infrastruktura ochrony zdrowia
- 7) Działanie FESL.08.07 Kultura i turystyka szczebla regionalnego (N)
- 8) Działanie FESL.08.08 Infrastruktura szkolnictwa zawodowego

Priorytet FESL.09 Fundusze Europejskie na rozwój terytorialny

- 1) Działanie FESL.09.01 Zwiększenie roli kultury i turystyki w rozwoju subregionalnym - ZIT
- 2) Działanie FESL.09.02 Rozwój ZIT
- 3) Działanie FESL.09.03 Rewitalizacja obszarów miejskich
- 4) Działanie FESL.09.04 Rewitalizacja obszarów miejskich (IF)
- 5) Działanie FESL.09.05 Rewitalizacja obszarów wiejskich

Priorytet FESL.10 Fundusze Europejskie na transformację

- 1) Działanie FESL.10.01 Wykorzystanie terenów zdegradowanych w celu rozwoju regionu poprzez inwestycje przedsiębiorstw
- 2) Działanie FESL.10.02 Badania, rozwój i innowacje w przedsiębiorstwach na rzecz transformacji
- 3) Działanie FESL.10.03 Wsparcie MŚP na rzecz transformacji
- 4) Działanie FESL.10.04 Wsparcie dużych przedsiębiorstw na rzecz transformacji
- 5) Działanie FESL.10.05 Innowacyjna infrastruktura wspierająca gospodarkę (N)
- 6) Działanie FESL.10.06 Rozwój energetyki rozproszonej opartej o odnawialne źródła energii
- 7) Działanie FESL.10.07 Rekultywacja terenów przemysłowych, zdewastowanych, zdegradowanych na cele środowiskowe
- 8) Działanie FESL.10.08 Poprawa stosunków wodnych na obszarze oddziaływania kopalń
- 9) Działanie FESL.10.09 Ponowne wykorzystanie terenów przemysłowych, zdewastowanych, zdegradowanych na cele rozwojowe regionu

Priorytet FESL.10 Fundusze Europejskie na transformację – c.d.

- 10) Działanie FESL.10.10 Wsparcie planowania transformacji
- 11) Działanie FESL.10.11 Systemowe zarządzanie terenami przemysłowymi (N)
- 12) Działanie FESL.10.12 Poprawa mobilności mieszkańców regionu i spójności transportowej podregionów górniczych (N)
- 13) Działanie FESL.10.13 Infrastruktura szkolnictwa wyższego na potrzeby transformacji (N)
- 14) Działanie FESL.10.14 Infrastruktura kształcenia zawodowego
- 15) Działanie FESL.10.15 Wykorzystanie endogenicznego potencjału podregionów górniczych (N)
- 16) Działanie FESL.10.16 Rozwój przedsiębiorczości FST (N)
- 17) Działanie FESL.10.17 Kształcenie osób dorosłych FST
- 18) Działanie FESL.10.18 Redeployment
- 19) Działanie FESL.10.19 Outplacement FST
- 20) Działanie FESL.10.20 Wsparcie na założenie działalności gospodarczej
- 21) Działanie FESL.10.22 Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji – FST (N)
- 22) Działanie FESL.10.23 Edukacja zawodowa w procesie sprawiedliwej transformacji regionu
- 23) Działanie FESL.10.24 Włączenie społeczne - wzmocnienie procesu sprawiedliwej transformacji
- 24) Działanie FESL.10.25 Rozwój kształcenia wyższego zgodnie z potrzebami zielonej gospodarki
- 25) Działanie FESL.10.26 Wzmocnienie procesu sprawiedliwej transformacji w regionie (N)

Ankieta

Ankieta ewaluacyjna po szkoleniu
18 czerwca 2024 r.





Fundusze Europejskie

Dziękuję za uwagę

Dorota Gala
dorotagalaue@gmail.com
tel. 695 654 916



**Fundusze Europejskie
dla Śląskiego**



**Rzeczpospolita
Polska**

**Dofinansowane przez
Unię Europejską**



**Województwo
Śląskie**