



**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 (1992 r.)

- 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 (2009 r.)

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 - KPP

## ■ Karta Praw Podstawowych (2009 r.)

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 – Europejski Filar Praw Socjalnych (2017 r.)

## 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 – 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, wzmocnić 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 nierównościom 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 podejmowanie 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.**

# 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.

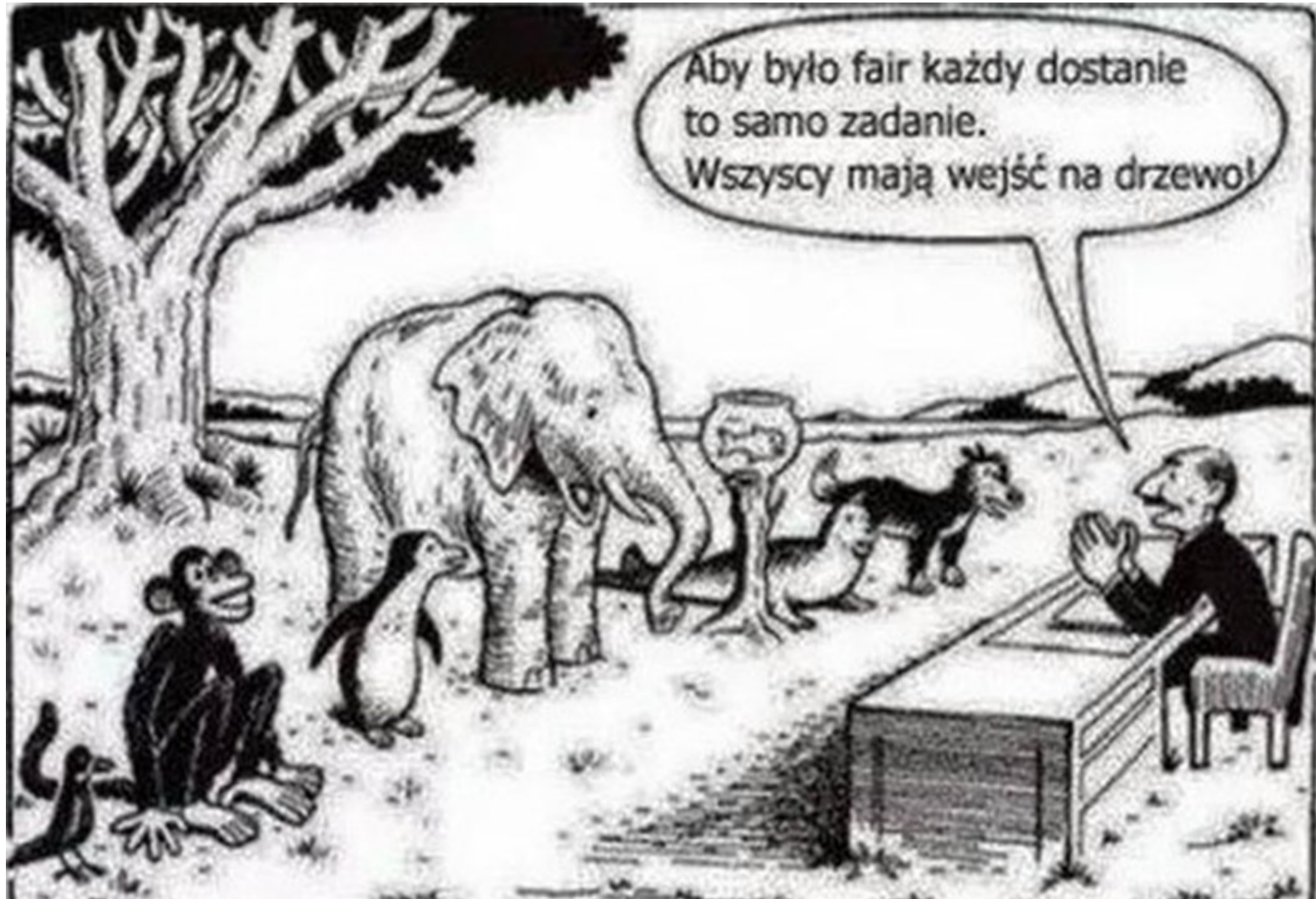
# Równość

Równe traktowanie nie oznacza traktowania wszystkich identycznie



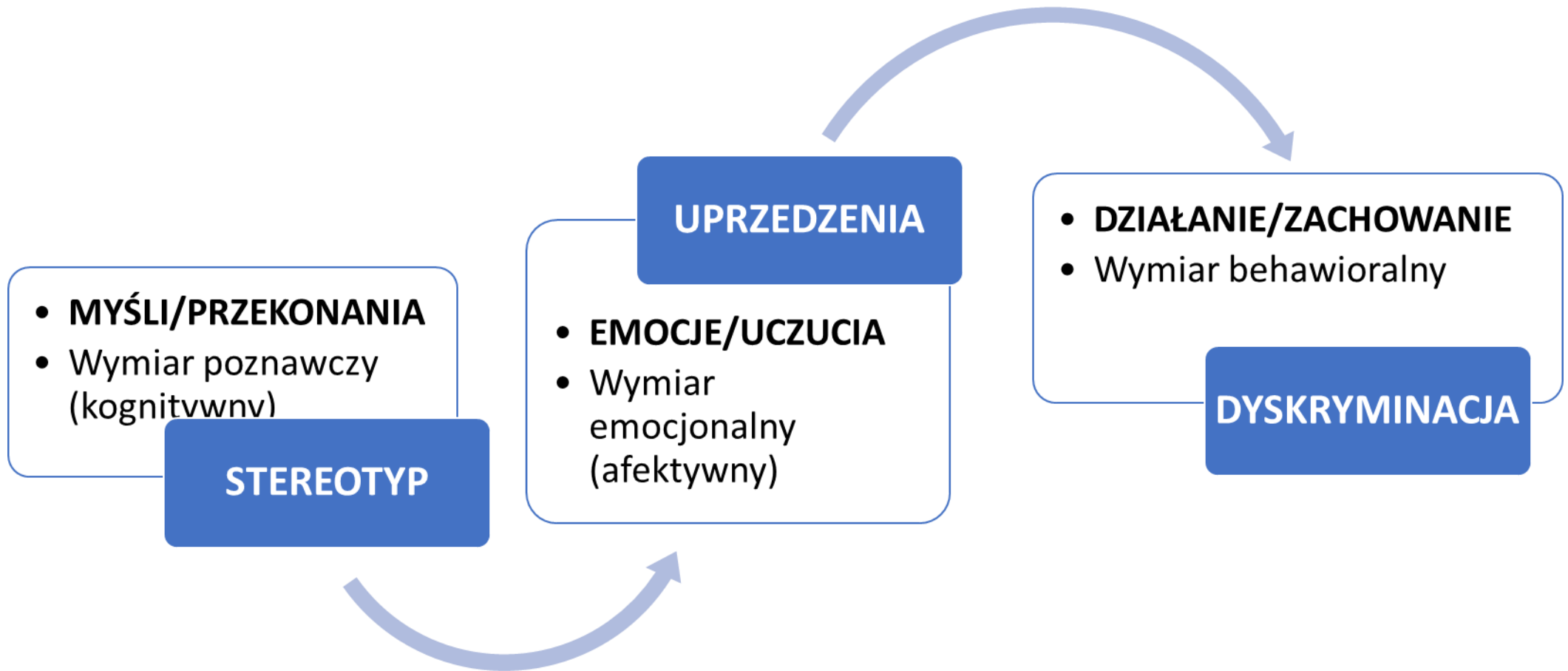
## Równość c.d.

Równe traktowanie nie oznacza traktowania wszystkich identycznie





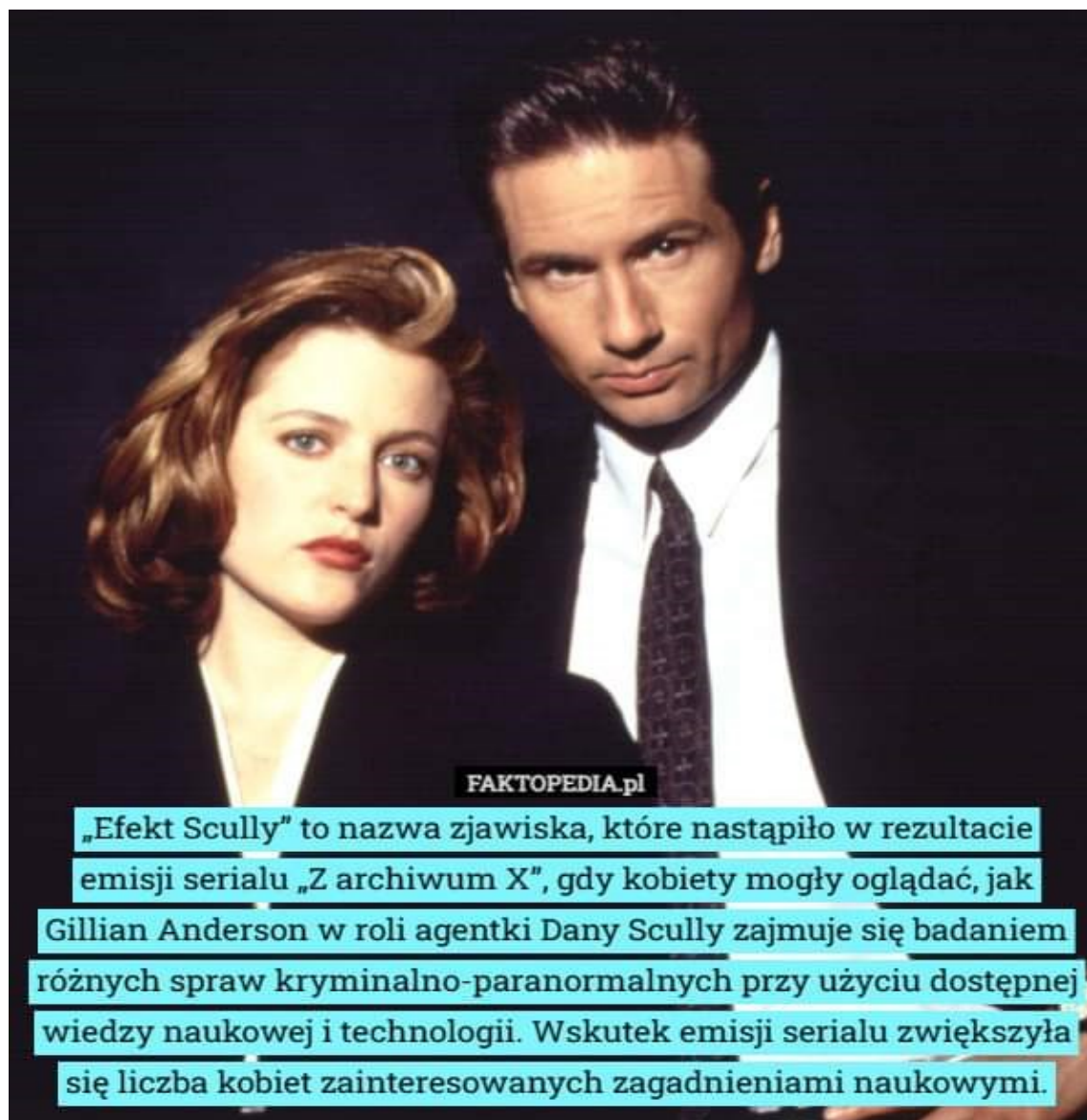
# Łańcuch dyskryminacji



# 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”

## Język – reprezentacja c.d.



# Edukacja

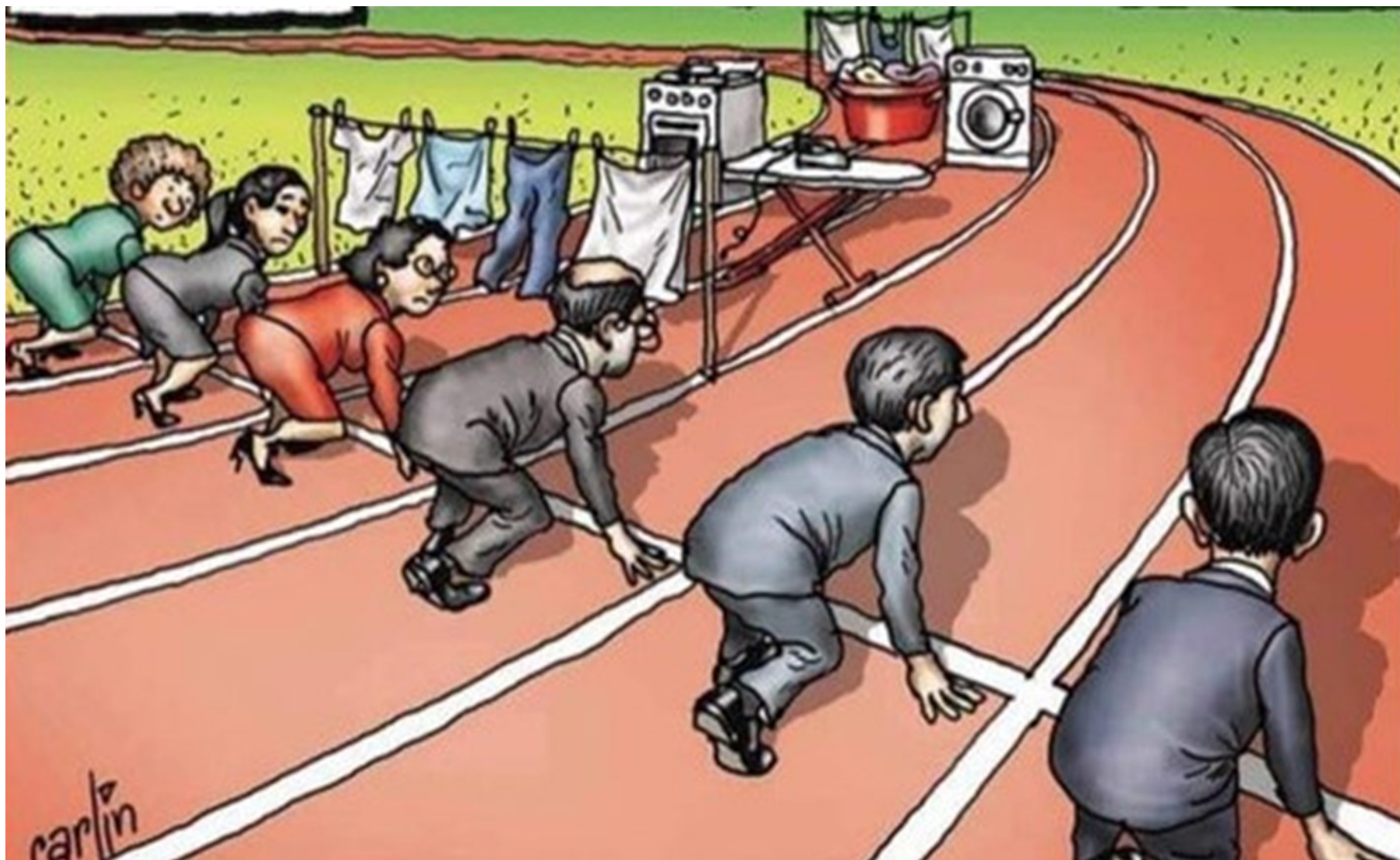
- Wyższe wykształcenie (2023): 38% kobiet – 26% mężczyzn
- W latach akademickich 2019/2020 – 2022/2023 liczba kobiet studiujących na kierunkach z obszaru informatyki wzrosła o 25,47%, podczas gdy liczba mężczyzn – o 12,96%.
- Na uczelniach technicznych na kierunkach inżynierskich przeważają mężczyźni – 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

# Równy start










# Zatrudnienie

- Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn to prawie 64%, a kobiet 50%  
(Źródło: GUS 2023)
- Różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn: 10,4% (luka płacowa skorygowana)  
(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):

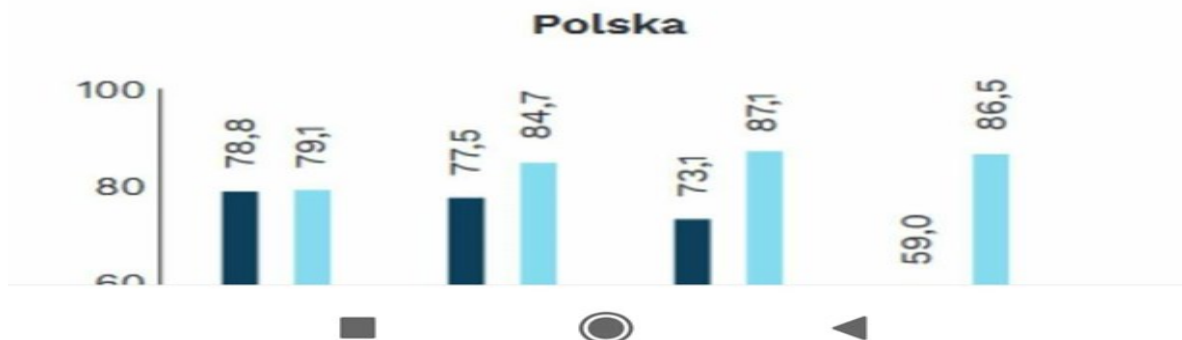
- 78,8% - bez dzieci;
- 77,5% - 1 dziecko;
- 73,1% - 2 dzieci;
- 59% - 3 dzieci.

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

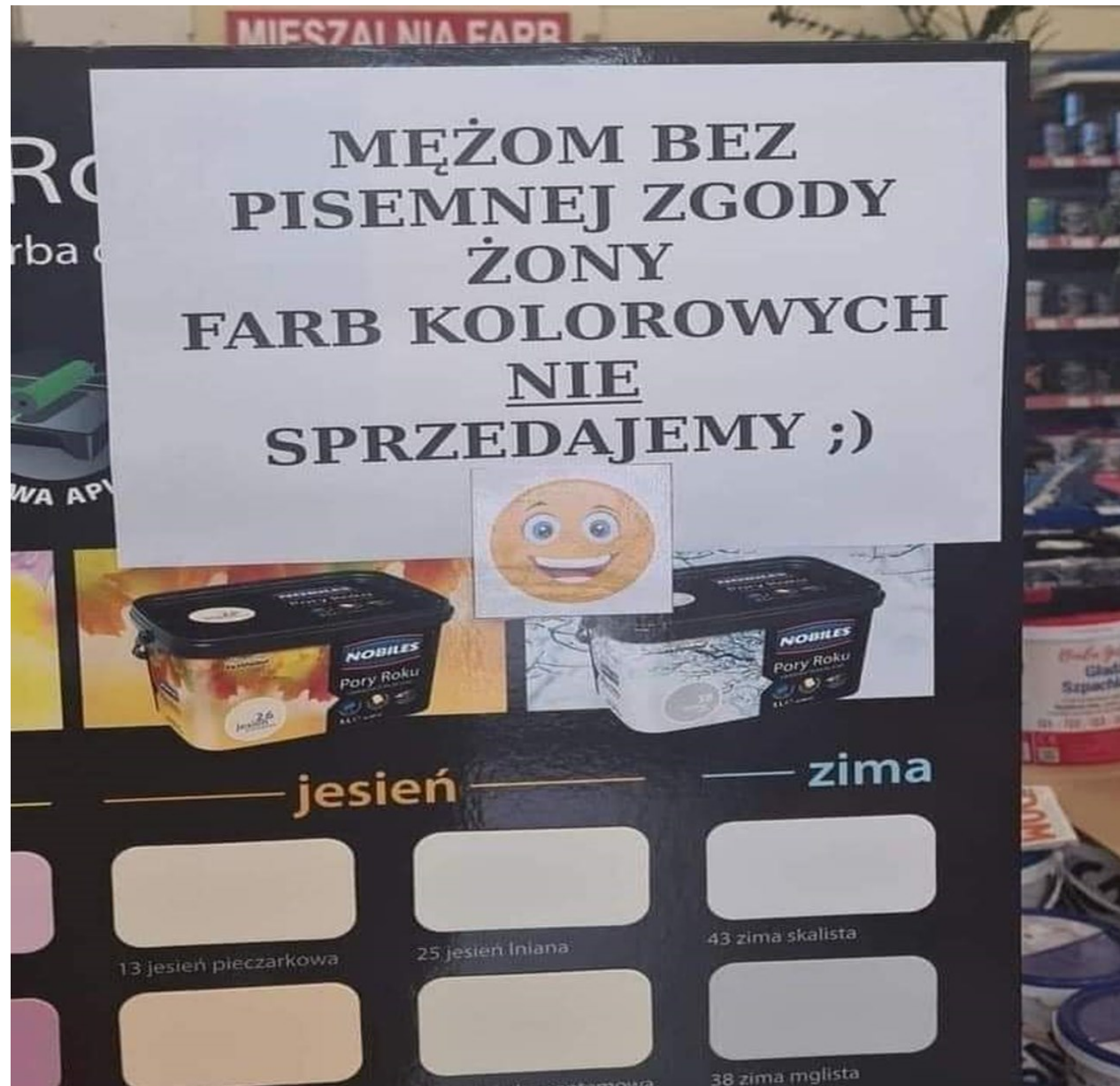
# Zatrudnienie – nieodpłatna praca kobiet



# Mikronierówności

- Mikronierówności – protekcjonalne traktowanie, pozbawianie należytych form okazywania szacunku, pomijanie, bagatelizowanie problemów, sytuacji (śmiech, żarty, dowcipy, mimika, gestykulacja i postawa ciała: „wywracanie oczami”, wzdychanie, nieprzyjemny ton głosu, odwracanie się plecami)
- Podwójne standardy – stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny działań osób reprezentujących grupę mniejszościową niż dominującą

# Mikronierówności c.d.



## Podwójne standardy



Hilary Swank was called 'irresponsible' for becoming a mum at 48, why do we not have the same energy for older dads like 83-year-old Al Pacino?

**GLAMOUR**

# 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.

# Standard minimum – Wytyczne równościowe

- 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.

## 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 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.**

# 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).

## Bariery w projekcie

**Bariery równościowe kobiet i mężczyzn:** rozumiane jako utrudnienia, nierówności zidentyfikowane w obszarze tematycznym interwencji – inaczej: przedmiocie/zakresie projektu (np. edukacja, ochrona zdrowia, rynek pracy itd.) lub zasięgu oddziaływania projektu – inaczej: miejscu realizacji projektu (gmina, województwo, region itd.), skutkujące nierównościami w dostępie do dóbr, zasobów, praw i/lub dyskryminacją jednej z płci.

## 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

# Cykl projektu – analiza

## 1. Analiza problemu:

- a) Ilościowa: zgromadzenie i zagregowanie danych z podziałem na płeć, analiza sytuacji w konkretnych obszarach (obszar interwencji/terytorium):
- Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze? Jaka jest ich struktura – wiek, status na rynku pracy, wykształcenie, sytuacja ekonomiczna itp. (adekwatnie do obszaru)
  - Czy występują między nimi różnice – adekwatnie do obszaru interwencji (zatrudnienie, ochrona zdrowia, edukacja, sytuacja ekonomiczna itd.)
  - Kto będzie korzystał z usług/produktów – w podziale na płeć? (odbiorcy ostateczni/ osoby pracujące w podmiocie/ inne grupy – odbiorcy bezpośredni i pośredni)
- b) Jakościowa: identyfikacja problemów i ich przyczyn, analiza wpływu na płeć
- Jakie są bariery równości w danym obszarze? Jak (kiedy/gdzie/w jaki sposób) będą korzystać z usług/produktów kobiety, a jak mężczyźni – czy występują różnice?
  - Dlaczego występują dane bariery? Jakie są zależności między położeniem kobiet i mężczyzn a społecznymi rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom? Jakie wzorce zachowań/mechanizmy społeczne możemy zauważyć?
  - Jakie działania wpłyną na zniwelowanie barier?/ Czy działania w projekcie odpowiadają na zidentyfikowane bariery

# Cykl projektu – cele

## 2. Cele równościowe:

- Projektowane w podziale na płeć (oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn – inne potrzeby, bariery)
- Niwelują stwierdzone bariery
- Określone adekwatnie (liczbowo i jakościowo) do stwierdzonych barier/problemów

# Cykl projektu – działania

## 3. Działania i rezultaty:

- Powiązane/spójne z diagnozą (jakościowo i liczbowo)
- W przypadku braku stwierdzenia barier – przeciwdziałają ich wystąpieniu
- Nie powielają stereotypowych rozwiązań, przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn
- Wsparcie grup znajdujących się w gorszym położeniu

# Cykl projektu – działania c.d.

## 3. Działania i rezultaty c.d.:

- Czy projekt identyfikuje i wspiera w szczególny sposób grupę znajdującą się w gorszym położeniu?
- Jak/w jakim stopniu zaplanowane działania niwelują bariery?
- Czy określone w projekcie kryteria rekrutacji odpowiadają położeniu grupy docelowej i jej reprezentację liczbową w danym obszarze?
- Projekt otwarcie zachęca grupy znajdujące się w gorszym położeniu lub grupy mniejszościowe do uczestnictwa w działaniach projektowych



# 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,
- zróżnicowanie 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.

# 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

## Równo nie oznacza identycznie

W przypadku istniejących już nierówności, jednakowe traktowanie **stoi w sprzeczności** z zasadą równych szans, ponieważ **zwiększa ryzyko utrwalenia istniejących nierówności** lub pogłębienia dyskryminacji grupy znajdującej się w gorszym położeniu (brak rozróżnienia celów/działań/rezultatów z uwzględnieniem zidentyfikowanych barier)

## Przykłady, propozycje FESL

W ramach poszczególnych działań –  
warto zwrócić uwagę  
m.in. na następujące aspekty  
(pod kątem analizy danych i  
diagnozy barier; wybrane  
przykłady):

# Priorytet FESL.01 Fundusze Europejskie na inteligentny rozwój

- Plan równości płci (Gender Equality Plan) – wymagany w ramach programu Horyzont Europa dla instytucji ubiegających się o wsparcie w ramach ww. programu (wewnętrzne regulaminy, audyt wynagrodzeń stanowisk w instytucji/jednostce, elementy wymagane itd.): [Plany Równości Płci \(GEP\) w Horyzoncie Europa](#) – materiały pomocnicze (**nieobowiązkowe** w EFS+, EFRR, FS, FST)
- W projektach B+R: kto będzie odbiorcą usług, produktów – szczególnie istotne w obszarze zdrowia, IT, AI, energetyki
- W projektach z obszaru innowacji w ochronie zdrowia: wykorzystanie AI, inteligentnych algorytmów, aplikacje wykrywające symptomy choroby – istotne dane w podziale na płeć (możliwe różne wyniki dla kobiet i mężczyzn)
- Projekty z zakresu rozwoju przedsiębiorczości/konkurencyjności przedsiębiorstw: przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn – kto zakłada firmy, jakiej wielkości, jakie oczekiwania wobec prowadzenia firmy (rozwój – zysk, kwestie samozatrudnienia – opieki na osobami zależnymi), kto częściej zawiesza/zamyka firmy – jakie są przyczyny? Jakiego wsparcia oczekują mężczyźni, jakiego – kobiety, w jakich branżach częściej działają kobiety – w jakich mężczyźni (uwaga! Bazujemy na danych – nie na stereotypach i założeniach)
- Projekty z zakresu innowacji cyfrowych w MŚP: jaka proporcja kobiet/mężczyzn w przedsiębiorstwie, kto korzysta – w jakim zakresie – z innowacji, czy wykorzystywany w inny sposób/inne potrzeby?

# Priorytet FESL.02 Fundusze Europejskie na zielony rozwój

- W projektach dot. efektywności energetycznej budynków: kto korzysta i w jaki sposób? Czy potrzeby kobiet i mężczyzn w ww. zakresie są tożsame czy różne? Można wziąć pod uwagę kwestie „ubóstwa energetycznego kobiet” – czy ma uzasadnienie?

W projektach z zakresu efektywności energetycznej należy uwzględnić działania edukacyjne i świadomościowe – do kogo kierować (jaka świadomość kobiet, jaka – mężczyzn), jakimi kanałami – czy kobiety i mężczyźni korzystają z tych samych kanałów informacyjnych? Jak organizować takie działania – która grupa podczas rekrutacji będzie defaworyzowana, dlaczego? W jakich godzinach i miejscach organizować ewentualne spotkania – co jest istotne dla kobiet, co dla mężczyzn podczas takich spotkań?

- Projekty dot. klimatu, gospodarowania odpadami komunalnymi: konsultacje społeczne dot. lokalizacji tworzonych (np.) parków, ogrodów, zieleńców, centrum napraw, punktów ponownego użycia, wymiany rzeczy używanych – agregując dane w podziale na kobiety i mężczyzn. Analiza niezbędnej infrastruktury dodatkowej – np. toalet, miejsc przeznaczonych do opieki nad dziećmi/osobami zależnymi (bezpieczne i komfortowe miejsce, w którym można przewinąć dziecko, karmić piersią itd.). Analiza – kto z danych miejsc, punktów potencjalnie będzie częściej korzystał – zapewnienie odpowiedniej lokalizacji (np. dobrze oświetlone parkingi i/lub niedaleko przystanków komunikacji miejskiej)
- Zaangażowanie ekspertek/ekspertów, konsultantek/konsultantów w celu opracowania założeń projektu – mając na uwadze płęć niedoreprezentowaną (kadra „merytoryczna”)

# Priorytet FESL.03 Fundusze Europejskie dla zrównoważonej mobilności

- Analiza kto częściej korzysta z komunikacji miejskiej – wzorce mobilności kobiet/mężczyzn, jakie są tego przyczyny – w jaki sposób zakup przyczyni się do niwelowania nierówności
- Budowa, przebudowa, rozbudowa infrastruktury (w tym trasy rowerowe): jakie potrzeby danej płci (np. dodatkowe miejsca dla rodziców z dziećmi; zwiększenie oświetlenia w newralgicznych miejscach – zwiększające bezpieczeństwo kobiet)



# Priorytet FESL.04 Fundusze Europejskie dla sprawnego transportu

- Analiza zapewnienia integracji dróg z transportem publicznym, lokalizacji węzłów transportowych (pod kątem kto i jak korzysta z transportu publicznego – kobiety/mężczyźni; wzorce mobilności – jakie potrzeby w podziale na płeć)
- Analiza pod kątem ofiar wypadków – piesi, kierowcy, pasażerowie – w podziale na płeć (w związku z celami działania: „zmniejszenie natężenia ruchu, spowolnienie prędkości, inwestycje poprawiające bezpieczeństwo poprzez likwidację miejsc niebezpiecznych”) – przyczyny, wnioski z danych.

# Priorytet FESL.05 Fundusze Europejskie dla rynku pracy

- Analiza wskaźników zatrudnieniowych – statusu na rynku pracy kobiet i mężczyzn – w tym: przyczyny danego stanu i potrzeby w podziale na płeć; uwzględnienie aspektów podziału obowiązków domowych – w tym: opiekuńczych kobiet i mężczyzn; kwalifikacji/kompetencji – w podziale na płeć (uwaga! W przypadku proponowanego wsparcia w projekcie – przeciwdziałanie utrwalania stereotypowego postrzegania ról społecznych, zawodów „męskich” i „kobięcych”. Możliwość zapewnienia opieki nad osobami zależnymi – w przypadku wsparcia kobiet
- Projekty z zakresu aktywizacji zawodowej: działania informacyjno-promocyjne – nie utrwalające stereotypowych wizerunków, stosowania języka wrażliwego na płeć, wsparcie z zakresu doradztwa zawodowego – przeciwdziałanie stereotypom; analiza przyczyn bierności zawodowej/bezrobocia – w podziale na płeć
- Projekty z zakresu równości szans na rynku pracy: analiza wiedzy/świadomości z zakresu równości płci w obszarze zatrudnienia (w podziale na płeć) – przyczyny/wnioski; analiza – jakie korzyści wynikają z wdrażanego wsparcia w podziale na płeć, analiza potencjalnych uczestników/czek – różne kanały/sposoby prowadzenia szkoleń (K/M); dopasowanie rezultatów/wskaźników do diagnozy sytuacji
- Projekty z zakresu wsparcia osób pracujących (RPZ, Zdrowy pracownik): analiza występujących chorób zawodowych/stanu zdrowia, w tym: poziomu wypalenia zawodowego w podziale na płeć (przyczyny/wnioski); analiza planowanych zakupów wyposażenia – pod kątem użytkowania przez kobiety i mężczyzn (czy są różnice, jakie przyczyny – skutki); badania profilaktyczne – która płeć częściej/chętniej korzysta – dlaczego? Jakie kanały info-promo stosować – jak zachęcić grupę niedoreprezentowaną do badań?
- Projekty z zakresu outplacementu: jakie przyczyny zagrożenia zwolnieniem – w kontekście płci (czy istnieją różnice – jakie, dlaczego?); jakie branże/stanowiska zagrożone (która płeć w gorszej sytuacji) – jaki będzie miało wpływ na lokalny rynek pracy (pod kątem płci – zatrudnienie, wpływ na zasoby finansowe itp.); czy proponowane kursy/szkolenia nie są stereotypowe dla danej płci (jakie kwalifikacje/kompetencje nabędą – w kontekście stereotypów płci)

# Priorytet FESL.06 Fundusze Europejskie dla edukacji

- Analiza zaangażowanej kadry (K/M) – zwiększenie udziału w szkoleniach/kursach płci niedoreprezentowanej
- Analiza struktury rodziców/opiekunów prawnych – w kontekście udziału w obowiązkach domowych: wsparcie zaangażowania ojców/opiekunów w życie szkoły/przedszkola/zajęć związanych z wychowaniem (problemami wychowawczymi itp.)
- Projekty związane z edukacją dorosłych, np. z zakresu zdrowego stylu życia, przeciwdziałania uzależnieniom, włączające w społeczność lokalną: analiza udziału kobiet i mężczyzn – przyczyny, wnioski różnic (o ile dotyczy); wzmocnienie na etapie rekrutacji (info-promo) działań skierowanych do płci niedoreprezentowanej (różne kanały/formy wsparcia); zapewnienie wsparcia w miejscach i godzinach odpowiednich dla danej płci (np. w związku ze statystycznie zwiększonymi obowiązkami opiekuńczymi kobiet); analiza kompetencji/kwalifikacji kobiet i mężczyzn
- Projekty edukacyjne: niestereotypowe podejście do ról społ., zawodów (np. zachęcanie dziewcząt do zajęć STEM, chłopców – wsparcie kompetencji miękkich), świadomość „ukrytego programu szkoły” utwierdzającego dyskryminację, stereotypy, uprzedzenia; współpraca z przedsiębiorcami uwzględniającymi zasady równości płci (staże, praktyki w firmach, instytucjach wdrażających procesy równościowe, zasady przeciwdziałające dyskryminacji – promowanie niestereotypowych ścieżek zawodowych, np. mentoring); możliwość wprowadzenia „[rózowych skrzyńeczek](#)”, niestereotypowe wizerunki kobiet/mężczyzn – kształcenie zawodowe, język wrażliwy na płeć

# Priorytet FESL.07 Fundusze Europejskie dla społeczeństwa

- Analiza osób ze względu na status na rynku pracy – przyczyny, skutki, wnioski w podziale na płeć; dostępu do zasobów (finansowych, edukacyjnych)
- Analiza barier finansowych ze względu na płeć; kompetencji i kwalifikacji – kobiet i mężczyzn
- Promowanie wsparcia przeciwdziałającemu utrwalaniu stereotypów ze względu na płeć
- Analiza budżetu z uwzględnieniem płci: jakie wsparcie (kwotowo) dla mężczyzn, jakie dla kobiet – przyczyny, skutki
- Promowanie wsparcia psychologicznego wśród płci niedoreprezentowanej (lub dostosowania ww. wsparcia do różnych potrzeb kobiet i mężczyzn po zidentyfikowaniu tych potrzeb i ewentualnych barier: finansowe, społeczne, kulturowe itd.)
- Projekty dot. usług społecznych, sąsiedzkich, wsparcia rodziny: analiza sytuacji kobiet i mężczyzn – obowiązki domowe, opiekuńcze; promowanie w rekrutacji płci niedoreprezentowanej (odpowiednie działania info-promo, wag punktowych przy rekrutacji); działania świadomościowe/edukacyjne w zakresie równości płci (stereotypowe role społeczne); analiza proporcji dziewcząt i chłopców przebywających np. w MOW – przyczyny, potrzeby (w podziale na płeć)
- Projekty dot. wsparcia osób w kryzysie bezdomności, cudzoziemców, społeczności romskich: analiza sytuacji K i M – skierowanie różnego wsparcia w zależności od przyczyn i potrzeb; społeczność romska – intersekcyjna dyskryminacja (szersze podejście)

# Priorytet FESL.08 Fundusze Europejskie na infrastrukturę dla mieszkańca

- Projekty dot. rozwoju infrastruktury: kto będzie wykorzystywał, w jaki sposób (np. w przypadku szkolnictwa zawodowego – możliwa konieczność zwiększenia szatni/toalet dla płci niedoreprezentowanej; większa liczba toalet dla kobiet); zapewnienie dostępności architektonicznej – ułatwia również użytkowanie przez matki z dziećmi i pozostałymi osobami zależnymi, którymi statystycznie częściej zajmują się kobiety (wózki, balkoniki itp..)
- Projekty dot. e-zdrowia: kto korzysta z jakich narzędzi/aplikacji częściej – czy inne potrzeby kobiet i mężczyzn? Czy wdrażane wsparcie będzie neutralne dla użytkowniczek i użytkowników (kadra/personel) - jakie kompetencje cyfrowe posiadają kobiety, jakie mężczyźni? Kto częściej będzie korzystał – jakie są przyczyny (np. statystycznie większe obowiązki domowe kobiet – odpowiadają też za kwestie zdrowotne w rodzinie: jaki będzie wpływ cyfryzacji na ww. obowiązki; czy potrzeba dodatkowych szkoleń – w jakiej formie?)
- Zakupy wyposażenia, sprzętu medycznego – analiza zaangażowanej kadry: kto będzie użytkował – czy można kupić sprzęt lżejszy, bardziej ergonomiczny (ze względu na feminizację zawodu – pielęgniarki, położne itd.) – jaki wpływ będzie to miało na wydłużenie zatrudnienia (wzrost/utrzymanie zatrudnienia, dochodów)

# Priorytet FESL.09 Fundusze Europejskie na rozwój terytorialny

- Projekty dot. rozwoju infrastruktury kultury i rewitalizacji: analiza kto częściej korzysta (oferta kulturalna, animacyjna, edukacyjna): jakie są przyczyny różnic (o ile dotyczy); jakimi sposobami/kanałami dotrzeć do grupy niedoreprezentowanej; z jakiej oferty korzystają kobiety, z jakiej mężczyźni – jakie przyczyny, skutki (wnioski)
- Rewitalizacja obszarów wiejskich: analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej (w podziale na płeć); ewentualnego wykluczenia komunikacyjnego (K/M); konsultacje społeczne – potrzeby, bariery w podziale na płeć

# Priorytet FESL.10 Fundusze Europejskie na transformację

- Działania w ramach priorytetu FESL.10 są – co do zasady – analogiczne do wcześniejszych, z uwzględnieniem ograniczenia terytorialnego. Mając na uwadze wsparcia podregionów górniczych, okołogórniczych itd. – w analizie warto ująć różnice potrzeb i barier płci w odniesieniu do sytuacji związanych lub wynikających z miejscem zatrudnienia i ewentualnie występującego „tradycyjnego” modelu rodziny (w większości już rzadko spotykanego)
- Analiza sytuacji ekonomicznej kobiet i mężczyzn – w kontekście miejsca pracy (zarówno pod względem danego przedsiębiorstwa, jak i lokalizacji); posiadanych kwalifikacji i kompetencji – jak transformacja wpłynie na rynek pracy, zatrudnienie, edukację – kobiet i mężczyzn
- Możliwość dywersyfikacji sposobu/form wdrażania działań edukacyjnych/świadomościowych: różny poziom otwartości na zmiany, w tym zawodowe i środowiskowe kobiet i mężczyzn
- Promowanie wzrostu umiejętności/kwalifikacji cyfrowych – szczególnie wśród kobiet
- Angażowanie ekspertek, konsultantek w działania projektowe (niestereotypowe role zawodowe: z zakresu energetyki, górnictwa, alternatywnych źródeł energii itp.)

# Podsumowanie

- Każdorazowo w projektach można uwzględnić kwestie równościowego zarządzania (w większości przypadków)
- **Projekt** o charakterze pozytywnym – w zakresie promowania równości płci nie oznacza, że **produkt** – będący efektem tego projektu, również będzie miał charakter pozytywny (**dot. projektów EFRR, FS, FST**)
- Może wystąpić sytuacja, gdy **projekt ma charakter pozytywny, a produkt jest neutralny** (np. w projektach z zakresu mobilności miejskiej – zakup taboru autobusowego, z zakresu efektywności energetycznej budynków – termomodernizacja, itd.) – **wyłącznie w projektach EFRR, FS, FST**
- Istnieje również możliwość uznania zarówno projektu, jak i produktu za neutralne – **wyłącznie w projektach EFRR, FS, FST** – Beneficjent jest wówczas zobowiązany uzasadnić takie stanowisko. Decyzja o uznaniu danego projektu za neutralny należy do instytucji oceniającej wnioski o dofinansowanie projektu.
- W **projektach EFS+** przy ocenie projektów obowiązkowe jest zastosowanie w stosownym formularzu oceny standardu minimum (**projekt oraz produkt/usługa zawsze mają charakter pozytywny**).



# Badania, raporty, publikacje dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn

- [Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025](#)
- [Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 3 października 2023 r. w sprawie transportu europejskiego odpowiadającego potrzebom kobiet](#)
- [Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn \(EIGE\)](#)
- [Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego](#)
- [Instytut Spraw Publicznych](#)
- [Raport SDG 2023 \(Agenda ONZ 2030\): Kobiety na drodze zrównoważonego rozwoju](#)
- <https://nieczekam107lat.ofeminin.pl/>
- [Równość płci w edukacji](#)
- [Polski Instytut Ekonomiczny](#)
- [Stowarzyszenie Kongres Kobiet](#)
- GUS/CBOS

# Ciekawe pozycje dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn, równości płci w projektach

- Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera, „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik” (dot. POKL, niemniej treść aktualna w nowej perspektywie 2021-2027)
- Joanna Piotrowska, Agnieszka Siekiera, Agnieszka Sznajder, [„Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014-2020. Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania”](#), Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 2016 (dot. POKL, niemniej treść aktualna w nowej perspektywie 2021-2027)
- Caroline Criado Perez, „Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn”, 2024 (Wyd. Karakter)
- Martyna F. Zachorska, „Żeńska końcówka języka”, 2023 (Wyd. Poznańskie)
- Jolanta Szpyra-Kozłowska, „Nianieki, ministra i japonki. Eseje o języku i płci”, 2021 (Wyd. Universitas)
- Rebekka Endler, „Patriarchat rzeczy. Świat stworzony przez mężczyzn dla mężczyzn”, 2022, (Wyd. Znak Koncept)
- „Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport,” t. I – III, pod redakcją Iwony Chmury-Rutkowskiej, Macieja Dudy, Marty Mazurek i Aleksandry Sołtysiak-Łuczak, 2016, Fundacja Feminoteka

# Ankieta

Ankieta ewaluacyjna po szkoleniu  
7 października 2024 r.





**Fundusze Europejskie**

**Dziękuję za uwagę**

**Dorota Gala**  
[dorotagalaue@gmail.com](mailto:dorotagalaue@gmail.com)  
tel. 695 654 916



**Fundusze Europejskie  
dla Śląskiego**



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Dofinansowane przez  
Unię Europejską**



**Województwo  
Śląskie**