# Analiza dotycząca wpływu Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 na grupy społeczne szczególnie zagrożone dyskryminacją

wrzesień 2022

**Fabryka Dobrych Praktyk Agnieszka Sznajder**
**www.fabrykadobrychpraktyk.pl**

## Spis treści

**WPROWADZENIE ... 3**

Cel i zakres analizy ... 3

Metodologia analizy ... 5

**OCENA ZGODNOŚCI PROGRAMU Z KLUCZOWYMI DOKUMENTAMI I AKTAMI PRAWNYMI ... 7**

Ocena zgodności Programu z europejskimi dokumentami i aktami prawnymi ... 7

Ocena zgodności Programu z krajowymi dokumentami i aktami prawnymi ... 15

**ANALIZA SYTUACJI RÓŻNYCH GRUP ZAGROŻONYCH DYSKRYMINACJĄ ... 22**

Dyskryminacja ze względu na płeć ... 22

Dyskryminacja ze względu na wiek ... 36

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność ... 41

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową ... 50

Dyskryminacja ze względu na rasę, narodowość i pochodzenie etniczne ... 64

Dyskryminacja ze względu na religię i wyznanie ... 71

**OCENA WPŁYWU PROGRAMU NA RÓŻNE GRUPY ZAGROŻONE DYSKRYMINACJĄ ... 78**

Priorytet 1 ... 78

Priorytet 2 ... 82

Priorytet 3 ... 86

Priorytet 4 ... 88

**WNIOSKI ... 90**

**REKOMENDACJE ... 96**

# WPROWADZENIE

## Cel i zakres analizy

Zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej Instytucja Zarządzająca Programem Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 (dalej: Program FENG lub Program lub FENG) powinna w początkowym okresie programowania przygotować analizę, wskazującą na to na jakie grupy doświadczające dyskryminacji lub wykluczenia społecznego (oraz zagrożone tymi zjawiskami) oddziałuje lub może oddziaływać realizacja Programu.

Program FENG stanowi kontynuację Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020 (dalej: PO IR 2014-2020), uwzględniając efekty płynące z doświadczeń z jego realizacji. Na realizację Programu w okresie 2021-2027 zostanie przeznaczonych 7 973 mln euro w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (dalej: EFRR). Środki te zostaną uzupełnione o wkład krajowy pochodzący głównie ze źródeł prywatnych. W ramach FENG zaplanowano realizację 4 Priorytetów:

- **Priorytet 1 „Wsparcie dla przedsiębiorców”** – zapewnienie dofinansowania projektów w obszarach B+R, wdrożeń nowych rozwiązań, infrastruktury B+R, internacjonalizacji, rozwoju kompetencji, automatyzacji i robotyzacji, zielonej gospodarki.
- **Priorytet 2 „Środowisko sprzyjające innowacjom”** – wspieranie projektów o strategicznym znaczeniu dla polskiej gospodarki, w tym m.in. związanych z rozbudową publicznej infrastruktury badawczej, transferu i komercjalizacji technologii powstających na uczelniach i w instytutach, a także wzmacnianiem potencjału instytucji otoczenia biznesu takich jak akceleratory, klastry, instytucje badawcze oraz szerokim wsparciem start-upów.
- **Priorytet 3 „Zazielenienie przedsiębiorstw”** – wspieranie projektów bezpośrednio przyczyniających się do realizacji celów Europejskiego Zielonego Ładu, w tym neutralności klimatycznej, zielonej transformacji gospodarki i zrównoważonego rozwoju.
- **Priorytet 4 „Pomoc techniczna”** – zapewnienie systemowego wsparcie dla wnioskodawców i beneficjentów poprzez realizację działań zachęcających i ułatwiających ubieganie się o środki z Programu, a także zapewnienie wsparcia administracyjnego w realizacji Programu.

Jak wynika z powyższego opisu zakres Programu jest kompleksowy; obejmuje różne obszary składające się na szeroko rozumianą przedsiębiorczość, innowacyjność oraz obszar badawczo-rozwojowy. W związku z tym zasadna i celowa jest ocena tego, w jakim stopniu założenia Programu FENG są zgodne z równościową polityką horyzontalną Unii Europejskiej, tj. w zakresie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

W ramach analizy Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 pod kątem potencjalnego wpływu na różne grupy społeczne doświadczające dyskryminacji lub wykluczenia społecznego skupiono się na następujących zagadnieniach:

1. **Ocena zgodności Programu z kluczowymi dokumentami i aktami prawnymi**
   Ocena ta obejmuje identyfikację zapisów wynikających z kluczowych dokumentów i aktów prawnych określających sposób wydatkowania środków z Programu w bieżącej perspektywie finansowej i weryfikację ich z zapisami ujętymi w dokumentach wdrażających Program FENG na okres 2021-2027. Poprzez kluczowe dokumenty i akty prawne rozumiane są tutaj przede wszystkim:
   - Rozporządzanie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dn. 24.06.2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej;
   - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dn. 24.06.2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności;
   - Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2016/C 202/02);
   - Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych z dn. 13.12.2006;
   - projekt Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027[1];
   - Umowa partnerstwa 2021-2027.

2. **Analiza sytuacji różnych grup zagrożonych dyskryminacją**
   Analiza ta obejmuje ocenę bieżącej sytuacji grup szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne, w tym w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, rasę, narodowość i pochodzenie etniczne oraz religię i wyznanie. W ramach oceny bieżącej sytuacji powyższych grup dokonana została identyfikacja potrzeb i barier, istotnych z perspektywy zakresu realizacji Programu FENG.

3. **Ocena wpływu Programu na różne grupy zagrożone dyskryminacją**
   Ocena ta dotyczy wpływu Programu FENG na różne grupy zagrożone dyskryminacją lub wykluczeniem społecznym. Ocena ta dokonana została na podstawie zapisów zawartych w treści Programu FENG, weryfikowanych pod kątem faktycznej realizacji założeń horyzontalnych w ramach realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

4. **Kluczowe wnioski z przeprowadzonej analizy**
   W ramach niniejszej analizy przedstawione zostały główne wnioski odnośnie do tego w jakim zakresie realizacja Programu ma wpływ na sytuację grup szczególnie

[1] Projekt Wytycznych obowiązujący na dzień 31.08.2022.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/projekt-wytycznych-dotyczacych-zasad-rownosciowych-w-funduszach-unijnych-na-lata-2021-2027/

narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne. Wnioski te sformułowane zostały w odniesieniu do realizacji w ramach Programu zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

5. **Rekomendacje wdrożeniowe dla Programu**
   W ramach analizy zaproponowane zostały rekomendacje wdrożeniowe, wskazujące w sposób praktyczny i zoperacjonalizowany jakie działania należy podjąć oraz jakie rozwiązania przyjąć w Programie, aby stworzyć – na każdym etapie wydatkowania środków w ramach Programu – warunki zgodnie z zasadą równości kobiet i mężczyzn oraz zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

## Metodologia analizy

Niniejsza analiza mająca charakter ewaluacji ex-ante została przygotowana wyłącznie w oparciu o dane zastane, tj. obowiązujące dokumenty i akty prawne oraz projekty dokumentów wdrożeniowych na poziomie krajowym. Analiza danych zastanych została przeprowadzona w oparciu o:

- Rozporządzanie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dn. 24.06.2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej (dalej: Rozporządzanie ogólne);
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dn. 24.06.2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności (dalej: Rozporządzanie EFRR i FS);
- Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2016/C 202/02) (dalej: Karta Praw Podstawowych UE);
- Konwencję o Prawach Osób Niepełnosprawnych z dn. 13.12.2006 (dalej: Konwencja);
- projekt Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 (dalej: Wytyczne);
- Umowę partnerstwa 2021-2027 (dalej: Umowa);
- projekt Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 wraz z załącznikami (dalej: Program FENG lub Program lub FENG);
- projekt Szczegółowego Opisu Priorytetów Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (dalej: SzOP).

Ponadto, w ramach niniejszej analizy uwzględniono wnioski i rekomendacje zawarte w ewaluacji ex-post „Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym

dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020” [2], przeprowadzonej w roku 2021 na zlecenie Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej. Ewaluacja ta obejmowała swym zakresem ocenę sposobu realizacji równościowych założeń horyzontalnych w ramach wszystkich krajowych i regionalnych programów operacyjnych oraz programów Europejskiej Współpracy Terytorialnej i Europejskiego Instrumentu Sąsiedztwa zarządzanych przez Polskę. W ramach niniejszej analizy szczególna uwaga została zwrócona na uwagi i wnioski odnoszące się do ewaluacji ex-post Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020, którego kontynuacją jest Program Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027.

Dodatkowo, w ramach niniejszego opracowania uwzględniono także wnioski i wytyczne zawarte w dwóch poradnikach adresowanych w okresie 2014-2020 do instytucji zarządzających oraz wnioskodawców i beneficjentów, które w sposób praktyczny przedstawiały sposób realizacji obydwu równościowych zasad horyzontalnych. Mowa tutaj o poradniku „Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych ze Funduszy Europejskich 2014-2020”[3] oraz poradniku „Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami”[4].

[2] „Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020” (2021), Fundacja Idea Rozwoju i Fundacja Aktywizacja.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://www.ewaluacja.gov.pl/strony/badania-i-analizy/wyniki-badan-ewaluacyjnych/badania-ewaluacyjne/stosowanie-zasady-rownosci-szans-2014-2020-oraz-ocena-programu-dostepnosc-plus-2018-2025/?fbclid=IwAR2aiG8UZ1r83Sm6rA-gmEUD6GWFGdj4jt3N55Ej8M_Z_vfSsv1zUW3_Bbs

[3] „Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych ze Funduszy Europejskich 2014-2020. Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania” (2016), Fundacja Feminoteka.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/dokumenty/poradnik-dotyczacy-zasady-rownosci-szans-kobieti-mezczyzn-w-funduszach-unijnych-na-lata-2014-2020/

[4] „Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z Niepełnosprawnościami. Poradnik dla realizatorów projektów i instytucji systemu wdrażania funduszy europejskich 2014-2020” (2015), Ministerstwo Rozwoju.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://www.pois.gov.pl/media/23674/publikacja_wersja_interaktywna_3.pdf

# OCENA ZGODNOŚCI PROGRAMU Z KLUCZOWYMI DOKUMENTAMI I AKTAMI PRAWNYMI

## Ocena zgodności Programu z europejskimi dokumentami i aktami prawnymi

Sposób wydatkowania środków unijnych w bieżącym okresie programowania, tj. latach 2021-2027 reguluje szereg dokumentów i aktów prawnych, do których respektowania zobligowane są poszczególne kraje członkowskie. W kontekście niniejszej analizy szczególne znaczenie mają zapisy wynikające z Rozporządzenia ogólnego oraz Rozporządzenia EFRR i FS, określające ramy finansowe oraz sposób wydatkowania środków w bieżącej perspektywie finansowej. Uwaga zwrócona została tutaj przede wszystkim na zapisy wprost odnoszące się do obowiązku realizacji założeń horyzontalnych Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w ramach wydatkowania środków wspólnotowych.

W przypadku Rozporządzenia ogólnego w punkcie 6 preambuły znajduje się zapis:

> *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.*

W Rozporządzeniu ogólnym zawarty jest także artykuł 9 zatytułowany „Zasady horyzontalne”:

> *1. Państwa członkowskie i Komisja zapewniają poszanowanie praw podstawowych oraz przestrzeganie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w procesie wdrażania Funduszy.*
>
> *2. 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.*
>
> *3. 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.*

Ponadto, w Rozporządzeniu ogólnym w artykule 22 zatytułowanym „Treść programów” wskazano wprost, że **każdy program w odniesieniu do poszczególnych celów szczegółowych**

**powinien zawierać działania mające na celu zapewnienie równości, włączenia społecznego i niedyskryminacji**[5]:

W przypadku Rozporządzenia EFRR i FS w punkcie 5 preambuły zawarto następujący zapis:

> *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.*

Powyższe zapisy ujęte w obydwu Rozporządzaniach potwierdzają **obowiązek horyzontalnego podejścia do przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji oraz tworzenia warunków równych szans dla wszystkich**. Wydatkowanie środków wspólnotowych nie może stać w sprzeczności z powyższymi zasadami. Podobnie jak miało to miejsce w poprzedniej perspektywie finansowanej, także w okresie 2021-2027 zwrócono uwagę na obowiązek respektowania założeń dwóch zasad horyzontalnych, tj. zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Obowiązek przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji na poziomie Unii Europejskiej wynika także z innych dokumentów, obowiązujących wszystkie państwa członkowskie. Mowa tutaj przede wszystkim o Karcie Praw Podstawowych UE oraz Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych.

Karta Praw Podstawowych UE to dokument, który wszedł w życie razem z traktatem lizbońskim 1 grudnia 2009 roku i jest prawnie wiążący dla każdego państwa członkowskiego UE. Karta ta zawiera idee leżące u podstaw UE, tj. uniwersalne wartości takie jak godność, wolności, równość, solidarność, prawa obywatelskie, wymiar sprawiedliwości. W treści Karty znaleźć można zapisy wprost odnoszące się do kwestii równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Zawarte zostały one w następujących artykułach w części Karty zatytułowanej „Równość":

> *Art. 20 Równość wobec prawa*
> *Wszyscy są równi wobec prawa.*
>
> *Art. 21 Niedyskryminacja*
> *1. 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 Równość kobiet i mężczyzn*
> *Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi*

[5] Rozporządzenie ogólne, art. 22, pkt 3, lit. d), ppkt (iv).

*przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.*

*Art. 25 Prawa osób w podeszłym wieku*
*Unia uznaje i szanuje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym.*

*Art. 26 Integracja osób niepełnosprawnych*
*Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.*

Z powyższych zapisów zawartych Karcie Praw Podstawowych UE wynika przede wszystkim to, że przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji wpisuje się w podstawowe wartości Unii Europejskiej. Obowiązek przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, w tym dyskryminacji nie obejmuje wyłącznie przesłanek i cech tożsamościowych jak płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, rasa, narodowość i pochodzenie etniczne oraz religia i wyznanie. W treści Karty zakazano także dyskryminacji ze względu na kryteria, które relatywnie rzadko znajdują odzwierciedlenie w innych dokumentach prawnych. Mowa tutaj przykładowo o cechach genetycznych, majątku i urodzeniu. Co więcej, w treści Karty wskazano, że „w szczególności" zakazana jest dyskryminacja ze względu na ujęte w niej kryteria. Na tej podstawie należy domniemywać, że jest to **katalog otwarty i nie wyczerpuje on wszystkich przesłanek dyskryminacyjnych ze względu na które można doświadczać nierównego traktowania. Oznacza to zarazem, że zakazana jest także dyskryminacja ze względu na inne przesłanki czy cechy tożsamościowe tutaj nie wymienione**[6].

Z treści Karty Praw Podstawowych UE wynika także, że **dozwolone i zgodne z literą prawa są tzw. działania wyrównawcze na rzecz równości kobiet i mężczyzn**. Celem działań wyrównawczych jest wyrównywanie szans grup szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne poprzez podejmowanie dedykowanych działań czy wdrażanie szczególnych rozwiązań ma korzyść osób/grup faktycznie doświadczających nierówności. Co do zasady, działania wyrównawcze – często sprowadzające się do preferencyjnego traktowania lub oferowania szerszego, bardziej kompleksowego wsparcia grupom szczególnie narażonym na dyskryminację lub wykluczenie społeczne – możliwe są do realizacji przez określony czas, tj. przez okres występowania nierówności. Potwierdzeniem w Karcie Praw Podstawowych UE możliwości stosowania działań wyrównawczych jest zapis zawarty w artykule 23 Karty zatytułowanym „Równość kobiet i mężczyzn":

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

Rozdział zatytułowany „Równość" nie jest jedynym w Karcie, który ma przełożenie na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Zapisy wynikające z innych części Karty, a zwłaszcza z rozdziałów zatytułowanych „Wolność", „Solidarność" i „Prawa obywatelskie"

[6] Analogiczna interpretacja określenia „w szczególności" ma zastosowanie na poziomie krajowym w odniesienie do przepisów wynikających z Kodeksu pracy.

również są istotne dla niniejszej analizy. Odwołanie do wartości sprzyjających podejściu równościowemu i przeciwdziałaniu dyskryminacji znaleźć można również w rozdziale zatytułowanym „Godność":

*Art. 1 Godność człowieka*
*Godność człowieka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona.*

*Art. 3 Prawo człowieka do integralności*
*1. Każdy ma prawo do poszanowania jego integralności fizycznej i psychicznej.*

*Art. 4 Zakaz tortur i nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania*
*Nikt nie może być poddany torturom ani nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu.*

W kolejnym rozdziale zatytułowanym „Wolność" wskazać można następujące artykuły:

*Art. 6 Prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego*
*Każdy ma prawi do wolności i bezpieczeństwa osobistego.*

*Art. 7 Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego*
*Każdy ma prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu i komunikowania się.*

*Art. 8 Ochrona danych osobowych*
*1. Każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą.*

*Art. 10 Wolność myśli, sumienia i religii*
*1. Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Prawo to obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach.*

*Art. 15 Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy*
*1. Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu.*

W rozdziale zatytułowanym „Solidarność" znajdują się następujące artykuły, które warto przytoczyć:

*Art. 30 Ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy*
*Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.*

*Art. 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy*
*1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.*

Z kolei w rozdziale zatytułowanym „Prawa obywatelskie" warto zwrócić uwagę na jeden artykuł:

*Art. 41 Prawo do dobrej administracji*

*1. Każdy ma prawo do bezstronnego i sprawiedliwego rozpatrzenia swojej sprawy w rozsądnym terminie przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii.*

Zapisy ujęte w rozdziałach „Godność", „Wolność" i „Prawa obywatelskie" nie odnoszą się co prawda wprost do równego traktowania, ale poszanowania godności i zapewnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa osobistego wszystkich osób. Są one szczególnie istotne z perspektywy przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na takie przesłanki jak wiek, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, rasa, narodowość i pochodzenie etniczne oraz religia i wyznanie. Odnoszą się one bowiem nie tyle do równego traktowania, ale poszanowania godności i zapewnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa osobistego wszystkich osób. Mając na uwadze występujące w Polsce zjawisko mowy nienawiści i akty przemocy motywowane uprzedzeniami względem „inności" istotne jest, aby w ramach Programu FENG zadbać o warunki umożliwiające swobodę nie tylko w zakresie wyznawanej religii czy poglądów osobistych. Owa swoboda powinna obejmować także to, że każda osoba nie czuje się zmuszona do ukrywania informacji na temat swojego życia prywatnego – w tym posiadanej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej – w obawie o swoje bezpieczeństwo osobiste i w strachu przed zachowaniami naruszającymi jej godność czy zachowaniami o charakterze przemocowym.

Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych powstała w dniu 13 grudnia 2006, choć w przypadku Polski weszła ona w życie dopiero w dniu 25 października 2012 r. (Dz. U. 2012, poz. 1169). Konwencja jest umową międzynarodową ONZ dotyczącą praw człowieka, której celem jest ochrona praw i godności osób z niepełnosprawnościami. W treści Konwencji znajdują się zapisy stanowiące swoisty wyznacznik dla realizacji Programu FENG, tj. wskazujące w jaki sposób należy respektować prawa osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz w jaki sposób tworzyć realia życia społecznego, gospodarczego, politycznego, kulturalnego, aby spełniały kryteria dostępności dla osób z różnymi potrzebami wynikającymi z niepełnosprawności.

Dokonując analizy zapisów wynikających z Konwencji warto w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na zapisy artykułu 2 Konwencji zatytułowanego „Definicje":

*„Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność" oznacza jakiekolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.*

*„Racjonalne usprawnienie" oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nie nakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.*

*„Uniwersalne projektowanie" oznacza projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie*

*największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. „Uniwersalne projektowanie" nie wyklucza pomocy technicznych dla szczególnych grup osób niepełnosprawnych, jeżeli jest to potrzebne.*

Z powyższych zapisów wynika nie tylko, że zakazane są działania o charakterze dyskryminacyjnym względem osób z różnymi niepełnosprawnościami, ale także na kraje zobowiązujące się do respektowania zapisów Konwencji nałożony jest obowiązek podejmowania dodatkowych działań w postaci racjonalnych usprawnień i uniwersalnego projektowania w celu przeciwdziałania wszelkim formom wykluczenia. Spośród powyżej przytoczonych pojęć szczególna uwaga powinna być zwrócona na definicję projektowania uniwersalnego, która wskazuje na to, że **projektowanie uniwersalne nie jest wyłącznie dedykowane osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności, ale dedykowane dla ogółu społeczeństwa, także z uwzględnieniem specyficznych potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności**. Jest to bardzo ważna uwaga, ponieważ ma bezpośrednie przełożenie na podejście, które powinno być realizowane w ramach Programu FENG na etapie projektowania, testowania i opracowywania finalnej wersji technologii, produktów i usług, których powstanie jest finansowane w ramach FENG. W ramach projektowania uniwersalnego należy bowiem uwzględniać różne potrzeby potencjalnych użytkowniczek/użytkowników oraz tzw. ostatecznych odbiorczyń/odbiorców technologii, produktów czy usług. Potrzeby te niewątpliwie powiązane będą z niepełnosprawnością, wynikać mogą jednak także z innych przesłanek przykładowo takich jak płeć, wiek, narodowość czy pochodzenie etniczne.

W Konwencji znaleźć można także zapisy ogólnie potwierdzające obowiązek równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, respektowania równości szans, różnorodności i podejścia opartego na dostępności. Znaleźć je można w artykule 5 Konwencji zatytułowanym „Równość i niedyskryminacja":

*1. Państwa Strony uznają, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez jakiejkolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa.*

*2. Państwa Strony zakażą jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i zagwarantują osobom niepełnosprawnym jednakową dla wszystkich i skuteczną ochronę przed dyskryminacją z jakichkolwiek względów.*

*3. W celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji, Państwa Strony podejmą wszelkie odpowiednie kroki celem zapewnienia racjonalnych usprawnień.*

*4. Za dyskryminację w rozumieniu niniejszej konwencji nie będą uważane szczególne środki, które są niezbędne celem przyśpieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych.*

Podobny wydźwięk mają zapisy ujęte w artykule 3 Konwencji zatytułowanym „Zasady ogólne":

*Niniejsza konwencja opiera się na następujących zasadach:*
*(a) poszanowanie przyrodzonej godności, autonomii osoby, w tym swobody dokonywania wyborów, a także poszanowanie niezależności osoby,*

*(b) niedyskryminacja,*
*(c) pełny i skuteczny udział w społeczeństwie i integracja społeczna,*
*(d) poszanowanie odmienności i akceptacja osób niepełnosprawnych, będących częścią ludzkiej różnorodności oraz ludzkości,*
*(e) równość szans,*
*(f) dostępność,*
*(g) równość mężczyzn i kobiet,*
*(h) poszanowanie rozwijających się zdolności niepełnosprawnych dzieci oraz poszanowanie prawa dzieci niepełnosprawnych do zachowania tożsamości.*

Warto tutaj zwrócić uwagę na to, że **zapisy ujęte powyżej potwierdzają intersekcjonalne**[7] **podejście do kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, zwracając uwagę na to, że w grupie osób z niepełnosprawnościami znajdują się osoby przynależące także do innych grup społecznych i w związku z tym narażone mogą być na doświadczanie dyskryminacji wielokrotnej czy krzyżowej**. Potwierdzeniem dla tego podejścia są także kolejny artykuły Konwencji, w tym artykuł 6 zatytułowany „Niepełnosprawne kobiety":

*1. Państwa Strony uznają, że niepełnosprawne kobiety i dziewczęta są narażone na wieloaspektową dyskryminację i, w związku z tym, podejmą środki w celu zapewnienia pełnego i równego korzystania przez nie ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności.*

*2. Państwa Strony podejmą wszelkie odpowiednie środki, aby zapewnić pełen rozwój, awans i wzmocnienie pozycji kobiet, w celu zagwarantowania im możliwości wykonywania i korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności ustanowionych w niniejszej konwencji.*

oraz artykuł 7 Konwencji zatytułowany „Niepełnosprawne dzieci":

*1. Państwa Strony podejmą wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia pełnego korzystania przez niepełnosprawne dzieci ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na zasadzie równości z innymi dziećmi.*

*2. We wszystkich działaniach dotyczących dzieci niepełnosprawnych należy przede wszystkim kierować się najlepszym interesem dziecka.*

*3. Państwa Strony zapewnią niepełnosprawnym dzieciom prawo swobodnego wyrażania poglądów we wszystkich sprawach ich dotyczących, przyjmując je z należytą uwagą, odpowiednio do wieku i dojrzałości dzieci, na zasadzie równości z innymi dziećmi oraz zapewnią dzieciom pomoc w wykonywaniu tego prawa, odpowiednio do ich niepełnosprawności i wieku.*

[7] Intersekcjonalność jest interdyscyplinarną perspektywą badawczą. Obecnie analiza intersekcjonalna ma szerokie zastosowanie w naukach społecznych oraz w badaniach nad kulturą. Podejście intersekcjonalne bazuje na założeniu, że krzyżujące się, interferujące ze sobą kategorie społeczne (przykładowo takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, rasa, narodowość i pochodzenie etniczne oraz religia i wyznanie) tworzą zróżnicowane ryzyka socjalne, przyczyniając się do doświadczania dyskryminacji ze względu na różne przesłanki i cechy tożsamościowe, w tym dyskryminacji wielokrotnej i dyskryminacji krzyżowej.

W kontekście zakresu interwencji Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 znaczenie mają również zapisy wynikające z artykułu 4 Konwencji. W treści artykułu 4 zatytułowanego „Obowiązki ogólne" znaleźć można następujące zapisy:

1. *Państwa Strony zobowiązują się do zapewnienia i popierania pełnej realizacji wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich osób niepełnosprawnych, bez jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W tym celu Państwa Strony zobowiązują się do:*
   *(…)*
   *(f) podejmowania lub popierania badań i wytwarzania oraz zapewnienia dostępności i korzystania z towarów, usług, wyposażenia i urządzeń uniwersalnie zaprojektowanych, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 niniejszej konwencji, i które powinny wymagać możliwie jak najmniejszych dostosowań i ponoszenia jak najmniejszych kosztów w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych, a także zobowiązują się do popierania zasady uniwersalnego projektowania przy tworzeniu norm i wytycznych,*
   *(g) podejmowania lub popierania badań i tworzenia oraz popierania dostępności i wykorzystywania nowych technologii, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych, przedmiotów wspierających poruszanie się, urządzeń i wspomagających technologii, odpowiednich dla osób niepełnosprawnych, traktując priorytetowo technologie dostępne po przystępnych cenach.*

Z kolei w treści artykułu 9 zatytułowanego „Dostępność" wskazano z kolei, że:

*1. Aby umożliwić osobom niepełnosprawnym samodzielne funkcjonowanie i pełny udział we wszystkich sferach życia, Państwa Strony podejmą odpowiednie środki w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym, na zasadzie równości z innymi osobami, dostępu do środowiska fizycznego, środków transportu, informacji i komunikacji, w tym technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, a także do innych urządzeń i usług, powszechnie dostępnych lub powszechnie zapewnianych, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich. Środki te, obejmujące rozpoznanie i eliminację przeszkód i barier w zakresie dostępności, stosują się między innymi do:*
*(a) budynków, dróg, transportu oraz innych urządzeń wewnętrznych i zewnętrznych, w tym szkół, mieszkań, instytucji zapewniających opiekę medyczną i miejsc pracy,*
*(b) informacji, komunikacji i innych usług, w tym usług elektronicznych i służb ratowniczych.*

*2. Państwa Strony podejmą również odpowiednie środki w celu:*
*(a) opracowywania, ogłaszania i monitorowania wdrażania minimalnych standardów i wytycznych w sprawie dostępności urządzeń i usług ogólnie dostępnych lub powszechnie zapewnianych,*
*(…)*
*(g) popierania dostępu osób niepełnosprawnych do nowych technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, w tym do Internetu,*
*(h) popierania, od wstępnego etapu, projektowania, rozwoju, produkcji i dystrybucji dostępnych technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, tak aby technologie te i systemy były dostępne po najniższych kosztach.*

Zapisy te potwierdzają **konieczność uwzględniania różnorodności społeczeństwa, w tym różnorodności wynikającej z niepełnosprawności na każdym etapie projektowania i wdrażania rozwiązań dedykowanych dla społeczeństwa, w tym technologii, produktów i usług**. Niewątpliwie wskazuje to na przekładalność zapisów Konwencji na sposób wdrażania Programu, a w szczególności wydatkowania jego środków.

W Konwencji znajdują się także zapisy, które wskazują – podobnie jak miało to miejsce w przypadku Karty Praw Podstawowych UE – na **możliwość stosowania tzw. działań wyrównawczych, tj. rozwiązań o charakterze tymczasowym, mającym na celu poprawę sytuacji grup szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne w ramach skutecznego osiągnięcia równości szans**. Potwierdzeniem dla tego podejścia nie są wyłącznie zapisy dotyczące „racjonalnych usprawnień", ale także zapisy ujęte w punkcie 4 artykułu 5 Konwencji:

> *Za dyskryminację w rozumieniu niniejszej konwencji nie będą uważane szczególne środki, które są niezbędne celem przyśpieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych.*

Mając na uwadze treść wyżej analizowanych dokumentów i aktów prawnych oraz zapisy znajdujące się w Programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 można stwierdzić **spójność zapisów Programu z treścią Rozporządzenia ogólnego, Rozporządzanie EFRR i FS, Kartą Praw Podstawowych UE oraz Konwencją o Prawach Osób Niepełnosprawnych**. Niemniej jednak należy tutaj zaznaczyć, że owa spójność potwierdzająca realizację w ramach Programu FENG zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami powinna być na bieżąco weryfikowana w trakcie bieżącego wydatkowania środków Programu. Kluczowe znaczenie mają bowiem nie tyle zapisy zawarte w Programie, ale faktyczny sposób ich realizacji, w tym podejmowania konkretnych działań wdrożeniowych.

## Ocena zgodności Programu z krajowymi dokumentami i aktami prawnymi

Sposób realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ramach wydatkowania środków unijnych w bieżącej perspektywie finansowej na poziomie krajowym został ujęty w projekcie dokumentu „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027"[8]. Wytyczne te sprzyjać mają faktycznej realizacji równościowych założeń horyzontalnych, określając w sposób bardziej szczegółowy jak założenia te powinny być realizowane przez Instytucje Zarządzające, Instytucje Pośredniczące, Instytucje Wdrażające na poziomie programów oraz przez beneficjentów w ramach projektów, które otrzymały dofinansowanie.

Dokonując analizy treści projektu Wytycznych w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na część definicyjną. Definicja zjawiska dyskryminacji brzmi następująco:

[8] Niniejsza analiza dotyczy projektu dokumentu, obowiązującego w dn. 31.08.2022.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/projekt-wytycznych-dotyczacych zasad-rownosciowych-w-funduszach-unijnych-na-lata-2021-2027/

*Dyskryminacja – nieuprawnione różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiekolwiek przesłanki np. 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. Celem lub skutkiem dyskryminacji jest naruszenie lub brak uznania możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami*

stanowiąc nie tylko w znacznej mierze powielenie definicji tego zjawiska zawartej w Karcie Praw Podstawowych UE – która swym zakresem obejmuje większą ilość przesłanek dyskryminacyjnych i cech tożsamościowych – ale także wskazując na otwarty katalog przesłanek dyskryminacyjnych poprzez użycie określenia „na przykład". Oznacza to, że nieuprawnione różnicowanie dotyczy także innych potencjalnych przesłanek dyskryminacyjnych, które nie zostały wprost wskazane w tej definicji.

Z perspektywy realizacji Programu FENG istotne znaczenia mają również dwie inne definicje, tj. definicja racjonalnych uprawnień i projektowania uniwersalnego:

*Racjonalne usprawnienia – konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, które nie nakładają nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia. Rozpatrywane są osobno dla każdego konkretnego przypadku. Ich celem jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.*

*Uniwersalne projektowanie – projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. Uniwersalne projektowanie nie wyklucza możliwości zapewniania dodatkowych udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne. W przypadku projektów realizowanych w polityce spójności, koncepcja uniwersalnego projektowania jest realizowana przez zastosowanie co najmniej standardów dostępności dla polityki spójności 2021-2027.*

Potwierdzają one nie tylko konieczność wprowadzania rozwiązań dedykowanych do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami, ale także wskazują wprost, że projektowanie uniwersalne – jak to już zostało wskazane wcześniej przy okazji analizy zgodności Programu z zapisami Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych – ma szersze zastosowanie niż tylko względem osób z niepełnosprawnościami. Projektowanie uniwersalne to podejście spełniające kryterium użyteczności względem różnorodnych odbiorców/odbiorczyń oraz uwzględniające istotne potrzeby wynikające z różnych cech tożsamościowych. Potwierdzeniem takiego rozumienia projektowania uniwersalnego znajduje się także w innych częściach Wytycznych, w tym z rozdziale 4:

*IZ zapewnia, że wszystkie produkty (w tym także usługi) projektów są dostępne wszystkich użytkowników bez jakiejkolwiek dyskryminacji, w tym dla osób z niepełnosprawnościami*[9].

[9] Rozdział 4 „Rozłączne zapisy dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 4.1. „Zasada równości szans i niedyskryminacji", Sekcja 4.1.3. „Wybór projektów".

W rozdziale 3 zatytułowanym „Informacje ogólne” w punkcie 12 ujęty jest następujący zapis:

> *W związku z horyzontalnym charakterem zasad równości szans i niedyskryminacji, oraz zasady równości kobiet i mężczyzn, wszystkie programy wdrażane w ramach funduszy unijnych powinny zaplanować mechanizmy pozwalające na przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, ze względu na różne przesłanki, w tym w szczególności dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i płeć.*

**Zapis ten potwierdza obowiązek realizacji założeń horyzontalnych, bez względu na charakter programu i źródło jego finansowania.** Obowiązek realizacji obydwu zasad horyzontalnych względem programów finansowanych z innych źródeł niż EFS potwierdzony jest także w innych częściach Wytycznych:

> *W przypadku programów współfinansowanych z EFRR, FS i FST, wsparcie planowane w ramach poszczególnych celów szczegółowych, jak również kryteria wyboru projektów, są analizowane pod kątem potencjalnego wpływu finansowanych działań i ich efektów na sytuację osób z niepełnosprawnościami lub innych osób o cechach, które mogą stanowić przesłanki dyskryminacji. W przypadku możliwości wystąpienia takiego wpływu regulamin wyboru projektów jest uzupełniany o wymagania dla projektodawców w tym zakresie. Należy pamiętać, że pomimo iż projekt może nie zakładać bezpośredniej pomocy osobom o różnych potrzebach funkcjonalnych, to jednak efekty takich projektów (na przykład przebudowa skrzyżowania, nowa aplikacja mobilna, remont budynku) będą służyć różnym użytkownikom, również osobom z niepełnosprawnościami. Należy więc uwzględnić w przypadku tych inwestycji uniwersalne projektowanie lub jeśli to niemożliwe – racjonalne usprawnienia[10].*
>
> *W przypadku wszystkich programów niezbędne jest uwzględnianie perspektywy równości kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach wdrażania programów, w tym w odniesieniu do programowania, kontroli, sprawozdawczości, monitorowania, ewaluacji oraz informacji i promocji. Oznacza to, że na każdym poziomie działań zostaną zaplanowane mechanizmy pozwalające na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn[11].*

W projekcie Wytycznych można znaleźć także zapisy wprost informujące, w jaki sposób można wpłynąć na pełniejszą realizację równościowych założeń horyzontalnych:

> *Poza kryteriami horyzontalnymi, wskazanymi powyżej, zalecane jest stosowanie szczegółowych kryteriów premiujących równość kobiet i mężczyzn, które zachęcą wnioskodawców do składania projektów w większym stopniu wrażliwych na równość kobiet i mężczyzn. Można także wyodrębnić część alokacji na projekty ukierunkowane na rozwiązanie zidentyfikowanych w tym obszarze problemów, które zostaną*

[10] Rozdział 4 „Rozłączne zapisy dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST”, Podrozdział 4.1. „Zasada równości szans i niedyskryminacji”, Sekcja 4.1.1. „Wymagania ogólne”, punkt 2.
[11] Rozdział 4 „Rozłączne zapisy dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST”, Podrozdział 4.2. „Zasada równości kobiet i mężczyzn”, Sekcja 4.2.1. „Wymagania ogólne”, punkt 1.

*dofinansowane przy zastosowaniu odpowiednich kryteriów dostępu/obligatoryjnych lub wyodrębnić nowe działanie/poddziałanie*[12].

*W przypadku identyfikacji ryzyka dyskryminacji lub innych niekorzystnych zjawisk, IZ lub inna, właściwa instytucja proponuje rozwiązania (np. kryteria premiujące udział poszczególnych grup w projektach lub określony rodzaj wsparcia, wyodrębnienie części alokacji na projekty ukierunkowane na rozwiązanie zidentyfikowanych problemów) minimalizujące ryzyko dyskryminacji w obszarach wsparcia programu*[13].

*IZ lub inna, właściwa instytucja weryfikuje zgodność projektów i ich produktów (w tym także usługi) z zasadami horyzontalnymi w oparciu o specjalnie określone pytania, zawarte w listach kontrolnych dla każdej z zasad rozdzielnie. Wyniki przeprowadzonej kontroli są odzwierciedlane w informacji pokontrolnej*[14].

*IZ lub inna, właściwa instytucja przygotowująca regulamin wyboru projektów może wprowadzić dodatkowe preferencje lub wymagania dla projektu lub jego produktów (w tym także usług). Mogą one być zapewnione w szczególności poprzez:*
*a) rekomendowanie komitetowi monitorującemu do zatwierdzenia szczegółowych kryteriów wyboru projektów, określających parametry (na przykład techniczne) w zakresie nieuregulowanym przepisami prawa oraz standardami dostępności dla polityki spójności 2021–2027;*
*b) wymaganie opisu dostępności inwestycji finansowanej ze środków projektu;*
*c) zobowiązanie do włączenia osób z niepełnosprawnościami lub organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami w proces planowania lub realizacji projektu;*
*d) zobowiązanie do włączenia osób z niepełnosprawnościami jako personelu projektu*[15].

Zapisy zostały powyżej zacytowane ponieważ wskazują na to, że **rola Instytucji Zarządzających (IZ), Instytucji Pośredniczących (IP) i Instytucji Wdrażających (IW) sprowadza się nie tylko do stania na straży, aby w ramach wydatkowania środków nie miały miejsca sytuacje o charakterze dyskryminacyjnym, ale także daje IZ, IP, IW realne narzędzia oddziaływania na treść zapisów w dokumentacji konkursowej, a także możliwość weryfikacji działań o charakterze równościowym na etapie realizacji poszczególnych projektów**. Co więcej, **z Wytycznych wprost wynika możliwość stosowania podejścia *dual approach***, tj. zaplanowania na poziomie poszczególnych programów działań czy konkursów dedykowanych przeciwdziałaniu dyskryminacji czy wspierających grupy szczególnie narażone na dyskryminację czy wykluczenie społeczne. Możliwość stosowania podwójnego podejścia

[12] Rozdział 4 „Rozłączne zapisy dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 4.2. „Zasada równości kobiet i mężczyzn", Sekcja 4.2.2. „Wybór projektów", punkt 6.
[13] Rozdział 4 „Wspólne postanowienia dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 4.2. „Podrozdział 5.2. Monitorowanie, ewaluacja, promocja", punkt 9.
[14] Rozdział 4 „Wspólne postanowienia dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 5.3. „Kontrola", punkt 4.
[15] Rozdział 4 „Wspólne postanowienia dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 4.1. „Zasada równości szans i niedyskryminacji", Sekcja 4.1.3. „Wybór projektów", punkt 5.

dotyczy zarówno zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami:

> *W przypadku programów współfinansowanych z EFRR, FS i FST, na etapie ich przygotowywania, IZ przeprowadza analizę zasadności zastosowania podwójnego podejścia. Tam, gdzie zostały zdiagnozowane nierówności kobiet i mężczyzn w określonych obszarach wsparcia, zaleca się zastosowanie ww. podwójnego podejścia. W wypadku braku zdiagnozowania nierówności, wystarczające jest zastosowanie wyłącznie podejścia horyzontalnego*[16]*.*

jak i zasady równości kobiet i mężczyzn

> *W przypadku programów współfinansowanych z EFRR, FS i FST, IZ stosuje podwójne podejście w wybranych, właściwych przedmiotowo lub podmiotowo obszarach wsparcia. Tam, gdzie zostały zdiagnozowane nierówności w określonych obszarach wsparcia, zaleca się zastosowanie ww. podwójnego podejścia. W wypadku braku zdiagnozowania nierówności, wystarczające jest zastosowanie wyłącznie podejścia horyzontalnego*[17]*.*

Tym samym można stwierdzić, że na poziomie projektu Wytycznych ujęte zostały zapisy umożliwiające wypracowanie skutecznych mechanizmów na rzecz realizacji równościowych założeń horyzontalnych. Z zapisów tych wynika, że mogą być one uruchomione zwłaszcza w sytuacji identyfikacji nierówności i przejawów dyskryminacji. Oznacza to, że w przypadku gdy **warunki konkursu ulegną zmianie, zalecane będzie rozważenie przez instytucję organizującą konkurs czy w ramach oddziaływania konkursu można stwierdzić występowanie nierówności w oparciu o przesłanki dyskryminacyjne i cechy tożsamościowe**, aby w oparciu o to proponować dodatkowe kryteria konkursowe. Diagnoza taka powinna być dokonywana także w odniesieniu do danego instrumentu, dając możliwość – w przypadku identyfikacji istotnych nierówności – ogłaszania konkursów *stricte* dedykowanych tematyce równościowej i/lub adresowanych do grup szczególnie narażonych na dyskryminację lub wykluczenie społeczne.

Kolejnym istotnym dokumentem obowiązującym na poziomie krajowym jest Umowa Partnerstwa 2021-2027. W Umowie tej zawarte są zapisy dotyczące realizacji obydwu zasad horyzontalnych. Potwierdzają one, że zasada równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami stanowią podstawowe wartości Unii Europejskiej.

Zapisy Umowy wskazują na kilka istotnych kwestii:

> *(..) istnieje potrzeba stworzenia bardziej skutecznego systemu wdrażania, który skutecznie wpłynie na równość kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia.*

tj. na potrzebę wypracowania systemu wdrażania i wydatkowania środków wspólnotowych faktycznie, a nie wyłącznie deklaratywnie przyczyniających się do realizacji założeń

[16] Rozdział 4 „Wspólne postanowienia dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 4.1. „Zasada równości szans i niedyskryminacji", Sekcja 4.1.1. „Wymagania ogólne", punkt 4.

[17] Rozdział 4 „Wspólne postanowienia dotyczące realizacji zasad równościowych w procesie wdrażania EFS+, EFRR, FS i FST", Podrozdział 4.2. „Zasada równości kobiet i mężczyzn", Sekcja 4.2.1. „Wymagania ogólne", punkt 3.

horyzontalnych, co zostało zdiagnozowane w ramach ewaluacji ex-post „Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020".

W Umowie wprost wskazano, że:

> *Sposób odniesienia się w programie do zasady równości kobiet i mężczyzn powinien wynikać z analizy sytuacji społeczno-gospodarczej przygotowanej na potrzeby programu, z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarach, które będą podlegać wsparciu z danego funduszu.*

Z zapisu tego wynika, że **w każdym programie – bez względu na jego charakter i źródło finansowania – powinna być przeprowadzona analiza sytuacji kobiet i mężczyzn** w odniesieniu do obszaru oddziaływania każdego programu. **Obowiązek diagnozy sytuacji innych grup społecznych zagrożonych dyskryminacją lub wykluczeniem społecznym nie dotyczy wyłącznie przesłanki płci**. W części Umowy poświęconej zasadzie równości szans i niedyskryminacji wskazano bowiem, że:

> *W treści każdego programu finansowanego ze środków polityki spójności na lata 2021-2027 znajdzie się opis jego wkładu w promowanie równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Od programów wymaga się co najmniej identyfikacji poszczególnych grup docelowych, które mogą mieć ograniczony dostęp do wsparcia lub są narażone na dyskryminację oraz identyfikację środków dla złagodzenia tych zagrożeń, zapobiegania dyskryminacji na etapie wyboru i wdrażania projektów, oraz monitorowania i ewaluacji realizacji przedmiotowej zasady.*

**Umowa Partnerstwa 2021-2027 potwierdza możliwość stosowania podejścia *dual approach*.** Możliwość stosowania podwójnego podejścia została literalnie uwzględniona w części dotyczącej równości kobiet i mężczyzn:

> *W ramach tej zasady będzie miało zastosowanie dualne podejście. Z jednej strony powinny zostać zaplanowane – tam gdzie pozwoli na to wybór celów tematycznych i linia demarkacyjna – działania, projekty itd. Ukierunkowane stricte na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn. Z drugiej zaś, zasada ta powinna być przestrzegana horyzontalnie, na każdym etapie wdrażania programów itd. na poziomie programowania (w tym wśród różnego rodzaju wsparcia), monitorowania, ewaluacji, informacji i promocji, kontroli itd.*

W odniesieniu do zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami ujęto z kolei zapis o treści:

> *Przestrzeganie tej zasady jest prawnym obowiązkiem, dlatego wszystkie projekty realizowane w ramach programów muszą ją uwzględniać, na każdym etapie: na poziomie programowania (w tym wśród różnego rodzaju wsparcia), wdrażania, monitorowania, ewaluacji, informacji i promocji, kontroli itd. czy w okresie trwałości. Będzie się to wyrażać w konkretnym zakresie interwencji, mającym na celu zapewnienie wszystkim osobom, w tym osobom ze szczególnymi potrzebami, jednakowego dostępu do m.in. produktów, usług, infrastruktury, transportu, edukacji, informacji i zatrudnienia - co przyczyni się do zapobiegania powstawaniu*

*różnego rodzaju problemów społecznych, tj. wykluczenia, marginalizacji społecznej, bezrobocia czy ubóstwa.*

*(…) Stosując zasadę równości szans i niedyskryminacji, instytucje zaangażowane we wdrażanie funduszy będą egzekwowały aby rezultaty projektów, o ile takie rezultaty zostaną przewidziane w projekcie, miały zarówno ogólnodostępny charakter (infrastruktura, przestrzeń, budynki), były oferowane szerokiemu kręgowi adresatów (usługi: zdrowotne, edukacyjne etc.), były dostępne dla społeczeństwa bez dyskryminacji ze względu na przywołane cechy a także by sama treść projektów (np. oferowane usługi) nie miała charakteru dyskryminacyjnego.*

Zapisy te potwierdzają konieczność spełniania kryterium dostępności, rozumianej jednak szerzej niż wyłącznie przez pryzmat ograniczeń wynikających z różnych niepełnosprawności. Produkty powstałe w ramach realizowanych projektów powinny być przyjazne w odbiorze i użytkowaniu wszystkim osobom, ze względu na ich ograniczenia i potrzeby wynikające z przesłanek dyskryminacyjnych.

**Mając na uwadze treść projektu Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 i Umowy Partnerstwa 2021-2027 oraz zapisy znajdujące się w Programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 można stwierdzić zgodność w rozumieniu realizacji wspólnotowych założeń horyzontalnych na rzecz równości szans i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji**.

Powyższa analiza nasuwa także konkluzję, **że zapisy wynikające z projektu Wytycznych dają w ramach Programu bardzo duże możliwości w zakresie realizacji równościowych założeń horyzontalnych**. **Korzystanie z nich jest w gestii Instytucji Zarządzającej FENG.** Decyzja o korzystaniu z nich powinna wynikać z identyfikacji sytuacji nierównego traktowania lub zagrożenia tym zjawiskiem w odniesieniu do poszczególnych obszarów oddziaływania Programu. Po raz kolejny potwierdza to **potrzebę prowadzenia niniejszej analizy, w celu weryfikacji czy w konkretnych obszarach Programu faktycznie mają miejsce nierówności wynikające z przesłanek dyskryminacyjnych lub innych cech tożsamościowych, na jakie bariery i trudności napotykają osoby należące do określonych grup społecznych i w końcu jakie mogą być konsekwencje rezygnacji z realizacji działań o charakterze równościowym**.

# ANALIZA SYTUACJI RÓŻNYCH GRUP ZAGROŻONYCH DYSKRYMINACJĄ

## Dyskryminacja ze względu na płeć

Zjawisko dyskryminacji jest zjawiskiem dość powszechnym i występuje w różnych obszarach życia codziennego. Jedną z przesłanek ze względu na którą najczęściej dochodzi w Polsce do nierównego traktowania jest płeć. Niewątpliwie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni doświadczać mogą dyskryminacji ze względu na płeć. Niemniej jednak to w przypadku kobiet zdecydowanie częściej mają miejsce sytuacje naruszające obowiązujące przepisy. Również w przypadku kobiet można – na podstawie dostępnych danych i analiz – zidentyfikować obszary doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć oraz stereotypowego traktowania. W związku z powyższym dalsza część analizy skupiać się będzie przede wszystkim na zjawisku dyskryminacji kobiet, głównie w odniesieniu do obszaru rynku pracy oraz obszaru B+R.

Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w Polsce kształtuje się na różnym poziomie. Bazując na danych Głównego Urzędu Statystycznego[18] w roku 2021 współczynnik aktywności zawodowej w Polsce był na poziomie 57,8%, przy czym w grupie kobiet kształtował się on na poziomie 50,2% zaś w grupie mężczyzn – 66%. **Różnica pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn od lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie i wynosi ok. 16 punktów procentowych[1].** Rozkład aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn związany jest z wiekiem. Niska aktywność zawodowa dotyczy przede wszystkim kobiet poniżej 24. roku życia (współczynnik aktywności zawodowej wynosi 25,6%) oraz kobiet z grupy 55+ (19,4%). Najwyższy poziom aktywności kobiet na rynku pracy przypada na okres od 35. do 44. roku życia (84,7%) oraz od 45. do 54. roku życia (83,5%), czyli statystycznie wtedy, kiedy ich dzieci są już „odchowane" oraz objęte opieką przez różne placówki opiekuńcze lub edukacyjne. W przedziale wiekowym 25-34 lat wynosi on 79,6%. W przypadku mężczyzn okres największej aktywności zawodowej przypada na okres pomiędzy 25. a 34. rokiem życia (93,7%) oraz 35. a 44. rokiem życia (94,2%)[19]. Mając na uwadze, że – zgodnie z danymi Eurostatu – w Polsce kobiety rodzą swoje pierwsze dziecko w wieku 27 lat i 7 miesięcy można stwierdzić, że w okresie kiedy mężczyźni zazwyczaj zostają ojcami ich aktywność zawodowa rośnie. Wzrost ten w grupie kobiet można odnotować dopiero kiedy ich dzieci są bardziej „odchowane" i są w takim wieku, że zostają już objęte wsparciem ze strony innych placówek jak przedszkole czy szkoła. Jak wynika jednak z powyższych danych obowiązki rodzicielskie i domowe nie mają ograniczającego wpływu na karierę zawodową mężczyzn. Oznacza to, że w Polsce wciąż istnieje dość stereotypowy podział obowiązków i ról społecznych, w wyniku którego kobiety biorą na siebie odium odpowiedzialności za opiekę i wychowywanie dzieci oraz bieżące prace związane z prowadzeniem domu.

Niski wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w przedziale wiekowym do 24. roku życia i powyżej 55. roku życia można wytłumaczyć innymi dodatkowymi zjawiskami. Młode kobiety nie są aktywne zawodowo ponieważ później od mężczyzn zaczynają aktywność zawodową. Przyczyną jest kontynuacja nauki; kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni kontynuują naukę na poziomie wyższym. W przypadku kobiet z grupy wiekowej 55+

[18] „Mały Rocznik Statystyczny Polski 2022" (2022), Główny Urząd Statystyczny, s. 121.
[19] ibidem, s. 123.

przyczyna niższej aktywności zawodowej zazwyczaj wiążę się z dwoma zjawiskami. Po pierwsze, w Polsce wciąż obowiązuje różny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Po drugie, kobiety z grupy 55+ wciąż niejednokrotnie rezygnują z aktywności zawodowej, aby pełnić funkcje opiekuńcze względem swoich wnuków. Przejmują opiekę nad wnukami, aby matki małych dzieci mogły powrócić do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Opieka ta coraz częściej dotyczy także innych członków rodziny (np. schorowanych czy niepełnosprawnych rodziców czy teściów).

**Na aktywność zawodową kobiet i mężczyzn można także spojrzeć przez pryzmat wykształcenia. Najwyższym poziomem aktywności charakteryzują się osoby z wykształceniem wyższym**[20]**.** W tej grupie współczynnik aktywności zawodowej kobiet jest w największym stopniu zbliżony do aktywności zawodowej mężczyzn. Niemniej jednak warto mieć tutaj na uwadze, że to kobiety stanowią grupę lepiej wykształconą. Zaznaczyć tutaj również należy, że kobiety i mężczyźni dokonują różnych wyborów edukacyjnych. Kobiety wciąż decydując się na edukację na poziomie wyższym częściej wybierają kierunki typu opieka społeczna, pedagogika, kierunki językowe, biologia czy usługi dla ludności. Z kolei w przypadku mężczyzn częściej ma miejsce wybór kierunków ścisłych, technicznych i inżynieryjnych. Są to zarazem te kierunku, na które istnieje większe zapotrzebowanie na rynku pracy oraz które dają możliwość osiągania bardziej satysfakcjonujących zarobków. **Wybory edukacyjne – wciąż niejednokrotnie stanowiące odzwierciedlenie stereotypów płciowych – mają niewątpliwie wpływ na rozwój na kolejnych etapach życia, a zwłaszcza na pozycję na rynku pracy.**

Mając na uwadze aspekt wykształcenia można założyć, że to kobiety powinny być grupą bardziej atrakcyjną dla potencjalnych pracodawców. Taka sytuacja nie ma jednak miejsca ze względu na wciąż żywe i powszechne stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, których efektem są uprzedzenia oraz praktyki nierównego traktowania. Fakt posiadania dzieci i bycie osobą obciążoną obowiązkami rodzinnymi niewątpliwie jest jednym z kluczowym, jeśli nie głównym czynnikiem wpływającym negatywnie na poziom aktywności zawodowej kobiet. Jak wynika z dostępnych opracowań im większa liczba dzieci w rodzinie, tym mniejszy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet. **Wciąż bowiem brakuje wystarczających rozwiązań systemowych (w postaci żłobków, przedszkoli) umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.** Na koszty związane z organizacją prywatnej opieki (placówka lub niania) nie może sobie pozwolić każda rodzina. Co więcej, w najbliższych latach sytuację może dodatkowo skomplikować brak wystarczającej opieki instytucjonalnej nad osobami starszymi. Wraz ze starzeniem się społeczeństw należy spodziewać się dynamicznego wzrostu liczby osób niesamodzielnych. Analizy prowadzone przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn[21] pokazują, że w Polsce kobiety stanowią aż 73% nieformalnych opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych (dla porównania, średnia w Unii Europejskiej wynosi 62%). **Ponadto, na sytuację Polek na rynku pracy wpływ mają także niewystarczające rozwiązania systemowe zachęcające ojców do włączania się w proces opieki nad dziećmi, w tym do korzystania z przysługujących im urlopów opiekuńczych.**

[20] https://rynekpracy.pl/monitory/aktywnosc-zawodowa-wedlug-poziomu-wyksztalcenia-w-iii-kwartale-2018-roku

[21] https://eige.europa.eu/pl

Kobiety będące matkami – a nawet te, które potencjalnie mogą nimi zostać w najbliższych latach – postrzegane są jako osoby "obciążone dodatkowym ryzykiem" w miejscu pracy. **Dla mężczyzn posiadanie dzieci nie jest problemem na rynku pracy. Co ciekawe, posiadanie potomstwa wpływa pozytywnie na rozwój ich kariery zawodowej. Pracownik, który jest ojcem, wydaje się pracodawcy bardziej odpowiedzialny i lojalny.** Za potwierdzenie tej tezy może służyć fakt, że najwyższe stawki za godzinę otrzymują właśnie mężczyźni posiadający dzieci. Następnie w tej hierarchii plasują się mężczyźni single, kobiety singielki, a na samym końcu – kobiety z dziećmi. Zauważyć można zatem, że ta sama cecha zupełnie inaczej wpływa na warunki zatrudnienia osób różnej płci.

Na powrót do pracy po urodzenia dziecka istotny wpływ mają rozwiązania na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego oferowane przez pracodawcę. Z jednej strony pracodawcy bardzo często oczekują szybkiego powrotu pracownicy, z drugiej – niekoniecznie oferują w zamian przyjazne rozwiązania sprzyjające połączeniu aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. W związku z tym duże oczekiwania względem tworzenia miejsca pracy, w którym możliwy jest *work-life balance* związane są z wdrożeniem przez Polskę Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[22]. Celem jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie osobom będącym rodzicami lub opiekunkom/opiekunom osób zależnych godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Wdrożenie zapisów Dyrektywy wiązać się będzie nie tylko ze zmianami w Kodeksie pracy, ale także z koniecznością wdrażania konkretnych rozwiązań w miejscu pracy przez polskich pracodawców.

Jak wynika z Dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, na poziomie krajowym powinny być podjęte odpowiednie działania, w tym zmiany na poziomie legislacyjnym, w celu zapewnienia warunków umożliwiających realizację jej założeń. Na założenia te składa po pierwsze obowiązek wprowadzenie środków niezbędnych do zapewnienia każdej zatrudnionej osobie prawa do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, w tym w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Uprawnienie to powinno dotyczyć jednak wyłącznie takich przypadków, gdy niezbędna jest natychmiastowa obecność danego pracownika w związku z chorobą lub wypadkiem członka rodzinny. Po drugie, realizacja zapisów Dyrektywy wymaga zapewnienia pracownicom/pracownikom posiadającym dzieci w wieku co najmniej do 8 lat oraz opiekunkom/opiekunom takich dzieci prawa do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki[23]. Po trzecie, Dyrektywa narusza obowiązek wprowadzenia środków, które zapewnią każdej zatrudnionej osobie prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni roboczych w roku. Przez urlop opiekuńczy należy rozumieć urlop umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia

[22] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253

[23] Należy tutaj zarazem podkreślić, że państwa członkowskie UE będą zobowiązane również do wprowadzenia środków mających na celu: zakazanie mniej korzystnego traktowania osób, które złożyły wniosek o elastyczną organizację pracy; zakazanie zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracownic/pracowników z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy; ochronę pracownic/pracowników przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w Dyrektywie *work-life balance*.

krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownicom/pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. W końcu, Dyrektywa zobowiązuje kraje członkowskie do zapewnienia każdej zatrudnionej osobie indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 miesięcy. Urlop rodzicielski powinien być wykorzystany przez pracownice/pracowników-rodziców do osiągnięcia określonego przez krajowego ustawodawcę wieku, maksymalnie do 8 lat.
Co istotne, państwa członkowskie są zobowiązane zagwarantować, by co najmniej 2 miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegało przeniesieniu na drugiego rodzica.

Wdrażanie rozwiązań w zakresie *work-life balance* w miejscu pracy jest bardzo istotne mając na uwadze perspektywę płci i nierówności z nią związane. Rozwiązania *work-life balance* są potrzebne, ponieważ to właśnie kobiety w zdecydowanie większym stopniu niż mężczyźni odczuwają wpływ obowiązków związanych z opieką nad dziećmi do 15. roku życia na ich sytuację zawodową. Wpływ ten wskazuje na 25,8% kobiet wobec zaledwie 9,3% mężczyzn. Przerwy w pracy zawodowej związane z opieką nad dziećmi w wieku poniżej 15 lat dotyczą niemal wyłącznie populacji kobiet (6 661 tys., tj. 97,1%). Mężczyźni niezwykle rzadko korzystają z tego typu rozwiązań – zbiorowość ta liczyła w 2018 r. sumie 197 tys. osób[24]. Liczba mężczyzn korzystających z urlopu ojcowskiego utrzymuje się na względnie stałym poziomie – w 2019 r. wyniosła 199,8 tys., w 2020 – 188,4 tys., w 2021 r. – 185,2 tys.[25]

Nierówne traktowanie w obszarze zatrudnienia często dotyczy kwestii wynagrodzeń. **Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wciąż się utrzymuje, kształtując się obecnie na poziomie ok. 14%**[26]**. Kobiety – niezależnie od stażu pracy – zarabiają mniej. Co więcej, okazuje się, że im wyższy staż pracy, tym zarobkowo dzieli je od mężczyzn większa przepaść[27].**

Kolejny przejaw nierównego traktowania ze względu na płeć w obszarze rynku pracy dotyczy awansu oraz dostępu do wyższych stanowisk. Dostrzec można w ostatnich latach pozytywną tendencję obejmowania przez kobiety wyższych stanowisk zarządczych. Wzrost ten jest jednak wciąż zbyt powolny. W Polsce kobiety stoją na czele tylko 6% spółek giełdowych oraz stanowią zaledwie 13% członków zarządów[28]. Odmiennej, mniej uprzywilejowanej sytuacji kobiet na rynku pracy nie można tłumaczyć poziomem wykształcenia w tej grupie.
Jak zostało już wskazane wcześniej, w Polsce to kobiety stanowią grupę osób lepiej wykształconych. Dlaczego zatem kobiety napotykają na trudności i bariery w zakresie

[24] „Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r." (2019), Główny Urząd Statystyczny, s. 18.
[25] Dane nt. świadczeń macierzyńskich z tytułu urlopu ojcowskiego za ZUS, Miesięczna informacja o wybranych świadczeniach pieniężnych dla lat 2019, 2020 i 2021.
[26] Według danych Eurostatu różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn kształtuje się na poziomie 8,5%, podczas gdy z danych GUS wynika, że sięga ona 14%. Różnica w tych wartościach wynika z przyjętej metodologii. Po pierwsze, E*urostat w swoich badaniach bierze pod uwagę tylko niektóre sektory. Po drugie,*
*w badania Eurostatu nie są brane pod uwagę dodatki za staż, funkcję, nagrody roczne czy jubileuszowe, dodatki za nadgodziny, czyli istotne elementy wynagrodzenia.*
[27] https://300gospodarka.pl/wykres-dnia/dla-niedowiarkow-11-wykresow-pokazujacych-ze-polki-naprawde-zarabiaja-mniej-od-polakow
[28] „Women in the Boardroom: A Global Perspective" (2019), Deloitte.
Tekst dostępny pod linkiem: https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/kobiety-w-zarzadach-raport.html

awansu na wyższe stanowiska? Jak wynika z badania „Gender Gap po polsku 2020”[29] . **prawie połowa kobiet (42,6%) przyznaje, że spotkała się z umniejszaniem kompetencji zawodowych w miejscu pracy ze względu na płeć. Niewiele mniej (37,6%) twierdzi, że miała do czynienia z deprecjonowaniem ich zasług. Blisko co trzecia ankietowana spotkała się w swoim miejscu pracy z wykluczeniem ze względu na płeć.** Nieco inne spojrzenie na kwestię dyskryminacji mają mężczyźni. **Z umniejszaniem ich kompetencji zawodowych spotkała się mniej niż 1/3 mężczyzn (28,4%), a z umniejszaniem zasług – 26,7% badanych**[30]. Podobna dysproporcja ma miejsce w przypadku podejścia do różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Z powyższych danych i informacji wynika, że rynek pracy jest jednym z istotniejszych obszarów nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami. **Nierówności te zidentyfikować także można w kolejnym obszarze jakim jest B+R. Obszar ten wciąż pozostaje zdominowany przez mężczyzn. Jak wynika z „Międzynarodowego Barometru Innowacji”[31] opracowanego przez Grupę Ayming niemal połowa kadry zarządzającej uważa, że różnorodność w miejscu pracy nie jest ważna; w przypadku kierowników zespołów B+R odsetek ten wynosi 35%. Osoby pełniące funkcje decyzyjne w przedsiębiorstwach często nie są świadome korzyści wynikających z różnorodności zatrudnionych osób oraz wpływu tej różnorodności na proces generowania innowacyjnych rozwiązań. W związku z tym nie przyczyniają się do kształtowania warunków zatrudnienia uwzględniających różne potrzeby zatrudnionych osób, w tym także te *stricte* wynikające z faktu bycia kobietą i mężczyzną oraz pełnienia odmiennych ról społecznych wynikających z płci. W efekcie w** ponad połowie firm, które prowadzą w Polsce działalność innowacyjną, kobiety stanowią mniej niż 15% osób wchodzących w skład zespołów badawczo-rozwojowych. W co piątej firmie odsetek kobiet wynosi od 15 do 50%, a tylko u 7% przedsiębiorców zespoły B+R składają się w większości z kobiet.

Kształtowania miejsca pracy równych szans jest ważne jeśli weźmie się pod uwagę jeszcze jeden trend obecny w Polsce, a mianowicie **rosnący odsetek kobiet, które decydują się na edukację na poziomie wyższym na kierunkach stereotypowo postrzeganych jako męskie**. Raport „Kobiety na Politechnikach” opracowany przez Fundację Edukacyjną „Perspektywy” wskazuje, że w latach 2015-2018 udział kobiet wśród osób studiujących na uczelniach technicznych wyniósł 37%, podczas gdy jeszcze dekadę wcześniej odsetek ten kształtował się na poziomie ok. 30%[32]. Przykładowo, w roku akademickim 2017/2018 najmniej studentek wybrało kierunki związane z elektrotechniką, mechatroniką, automatyką, mechaniką i budową maszyn (udział kobiet wyniósł od 6 do 9%), a najwięcej – architekturę wnętrz i architekturę krajobrazu (odpowiednio 89 i 83%) oraz biotechnologię i chemię (po 76%). Inżynierię chemiczną i procesową wybrało 65% studentek, a na zarządzaniu i inżynierii

[29] Badanie „Gender Gap po polsku” zostało zrealizowane w 2020 roku przez Agencję Badań Rynku i Opinii SW Research, na zlecenie Stowarzyszenia Women in Technology Poland, we współpracy z agencją ConTrust Communication, metodą wywiadów on-line (CAWI) na reprezentatywnej próbie aktywnych zawodowo Polaków oraz za pomocą IDI i diad zrealizowanych w trybie online za pośrednictwem aplikacji ZOOM, z wykorzystaniem kamer internetowych.

[30] „Gender Gap po polsku 2020” (2020), Stowarzyszenie Women in Technology Poland, s.23
Tekst dostępny pod linkiem: https://womenintechnology.pl/wp-content/themes/women-in-technology/assets/pdf/Gender_gap_po_polsku.pdf

[31] https://www.ayming.pl/analizy-i-aktualnosci/institut-ayming/miedzynarodowy-barometr-innowacji-2022/

[32] http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/raport

produkcji niemal połowę studentów stanowiły kobiety. Kobiety te wkraczają właśnie na rynek pracy albo kontynuują działalność naukową, stąd też warto zadbać o tworzenie takich warunków zatrudnienia i nauki, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego, utrzymując tym samym wzrostowo trend udziału kobiet na kierunkach ścisłych, technicznych i inżynieryjnych.

Omawiając zjawisko nierównego traktowania z uwzględnieniem kryterium płci warto także wspomnieć o **zależności występującej pomiędzy płcią a zakładaniem własnej działalności przez kobiety i mężczyzn**. W Polsce występuje relatywnie wysoki stopień skomplikowania procedur związanych z założeniem własnej działalności gospodarczej, które uznawane są za bardzo czasochłonne, a tym samym niesprzyjające kobietom, szczególnie tym obciążonym opieką nad dzieckiem lub osobą starszą. Podejmowaniu decyzji o założeniu własnej działalności i realizacji tego postanowienia sprzyja fakt posiadania oszczędności. Jak już zostało zauważone to wcześniej, kobiety doświadczają nierównego traktowania w zakresie wynagrodzeń, częściej także mają dłuższe okresy przerwy w aktywności zawodowej przez co dysponują mniejszymi środkami finansowymi, które dają komfort podjęcia decyzji o przejściu z pracy etatowej na własną działalność. Na przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn można również spojrzeć biorąc pod uwagę działalność start-upową. **Polki coraz częściej zakładają własne firmy, mimo to kobiece start-upy nadal stanowią zaledwie ułamek polskiego, a nawet globalnego rynku.** Jak podaje platforma crowdfundingowa Crowdway[33] w ostatnich latach odsetek start-upów zakładanych przez kobiety wynosi ok. 20%. Oznacza to, że zaledwie jedna na pięć początkujących firm ma w zespole założycielskim co najmniej jedną kobietę.

Stereotypy i uprzedzenia w obszarze prowadzenia własnej działalności nie mają wyłącznie charakteru zjawisk zewnętrznych, których doświadczają kobiety. **Warto pamiętać także o barierach o charakterze wewnętrznym, tj. o zjawisku autostereotypizacji sprowadzającym się do postrzegania siebie przez pryzmat stereotypów i oczekiwań społecznych.** W przypadku mężczyzn zjawisko autostereotypizacji ma charakter pozytywny w odniesieniu do podejmowania decyzji o prowadzeniu własnej działalności czy aplikowania na wyższe stanowiska. W przypadku kobiet ma skutek odwrotny, ponieważ zjawisko autostereotypizacji sprowadza się do braku wiary w siebie, we własne umiejętności i możliwości, swoistego lęku przed zajmowaniem stanowisk kierowniczych oraz subiektywnym poczuciem nieprzygotowania do pełnienia takich ról.

**Identyfikując nierówności wynikające z płci w obszarze B+R warto dokonać jego analizy przez pryzmat zjawisk dyskryminacyjnych występujących w nauce.** Zdecydowaną większość znanych naukowców stanowią mężczyźni. **Według raportu UNESCO, w ujęciu światowym kobiety w nauce stanowią niespełna 30%. W samej Unii Europejskiej wśród osób z tytułem doktora habilitowanego lub profesora jedynie 15% to kobiety.** Zauważyć można również, że z każdym kolejnym szczeblem drabiny badań naukowych spada udział kobiet[34]. Czy jednak niski udział kobiet na wyższych szczeblach pozycji akademickich jest wynikiem mniejszych kompetencji, czy też pokłosiem wciąż aktualnych stereotypów płciowych? Analiza dokonana na prawie 7 tys. raportów z badań publikowanych w czasopismach naukowych wykazała,

[33] https://www.crowdway.pl/

[34] https://www.national-geographic.pl/artykul/seksizm-wsrod-naukowcow-jaka-jest-sytuacja-kobiet-w-swiecie-nauki

że gdy współautorem nadzorującym badanie była kobieta, średnio 63% współautorów też było kobietami. Gdy zaś współautorem nadzorującym był mężczyzna, tylko ok. 18% współautorów stanowiły kobiety[35]. Mężczyźni – których w obszarze nauki jest więcej – niechętnie decydują się na współpracę z naukowczyniami i angażowanie ich w procesy badawcze.

Kolejne, niezależne badanie przeprowadzone wśród naukowczyń z 65 krajów pokazuje skalę i podstawowe przyczyny problemu[36]. **Aż 61% respondentek biorących udział w badaniu uważało, że ścieżki kariery naukowej są ukształtowane w sposób wykluczający kobiety, a 55% z nich zetknęło się z uprzedzeniami ze względu na płeć przy zatrudnianiu, awansowaniu czy finansowaniu.** Wskazując na inne bariery na drodze do równego traktowania respondentki zwracały uwagę na długie i nieelastyczne godziny pracy, podróże zagraniczne i brak postępowej polityki rodzicielskiej. **Aż 67% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że posiadanie dziecka z pewnością wpływa na karierę naukową kobiety.**

Problem nierówności płci dotyczy także polskich uczelni. Zdaniem 35% stypendystek programu L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki mężczyźni są częściej zatrudniani na stanowiskach kierowniczych niż kobiety, a według 31% mają łatwiejszy dostęp do sieci naukowych i spotkań konferencyjnych. Co trzecia stypendystka (35%) uważa, że uniwersytet nie jest miejscem przyjaznym rodzicom[37].

Na powyższe dane warto spojrzeć mają na uwadze trendy, które zaobserwować można w Polsce. Po pierwsze, **zmienia się postrzeganie roli kobiet w nauce. Ponad 17% Polek/Polaków twierdzi, iż to kobiety mają wrodzone kompetencje do osiągnięcia naukowego sukcesu.** To prawie dwukrotny wzrost w porównaniu do badania sprzed czterech lat[38]. Po drugie, sytuacja kobiet w zawodach STEM (z ang. nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) poprawia się stopniowo z roku na rok. Jak pokazują jednak badania State of Science Index, **84% Polek/Polaków nadal uważa, że należy robić więcej, aby zachęcić kobiety do rozwoju kariery naukowej[39]**.

**Istnieją dodatkowe badania krajowe wskazujące potrzebę podejmowania działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Przykładem jest sondaż**[40] **dotyczący funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce, przeprowadzony przez Narodowe Centrum Nauki. Wyniki tego badania wskazują, że** główne przyczyny składania wniosków o finansowanie badań są podobne dla obu płci. Dominujące czynniki to chęć rozwoju naukowego, możliwość kontynuowania projektów oraz rozwój kariery. **Kobiety mają jednak zdecydowanie większe**

[35] https://www.national-geographic.pl/artykul/seksizm-wsrod-naukowcow-jaka-jest-sytuacja-kobiet-w-swiecie-nauk

[36] *Badanie wśród 327 laureatek globalnego programu L'Oréal-UNESCO For Women in Science z 65 krajów.*

[37] „20 lat dla kobiet w nauce", Pogram L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki.
Tekst dostępny pod linkiem: https://lorealdlakobietinauki.pl/wp-content/uploads/2021/04/RAPORT_20-LAT-DLA-KOBIET-W-NAUCE.pdf

[38] https://www.forbes.pl/kariera/kobiety-w-nauce-maja-potencjal-ale-wciaz-sa-niedoceniane/pckz680

[39] https://publicystyka.ngo.pl/kobiety-dla-kobiet-w-nauce

[40] Sondaż został przeprowadzony w dniach od 19 lipca do 30 września 2021 roku. Mogli w nim wziąć udział naukowcy ze wszystkich ośrodków i na wszystkich etapach kariery, niezależnie od tego, czy kiedykolwiek starali się o grant Narodowego Centrum Nauki. Kwestionariusz przygotowano w dwóch wersjach – dla kobiet i mężczyzn. Wypełniło go niemal 6 tysięcy osób – ponad 3700 badaczek i blisko 2100 badaczy.

**wątpliwości dotyczące możliwości odniesienia sukcesu w pozyskiwaniu środków na badania. Krytyczna ocena własnego dorobku naukowego i szans na uzyskanie grantu jest najczęstszym powodem rezygnacji ze składania przez nie wniosków o granty w konkursach krajowych i zagranicznych. Kobiety też – zdecydowanie częściej niż mężczyźni – wskazują na brak wsparcia w jednostce naukowej i w procesie przygotowywania wniosku, a także niewystarczającą wiedzę na temat ogłaszanych konkursów**.

Jak wynika z sondażu przeprowadzonego przez Narodowe Centrum Nauki kobiety i mężczyźni w podobnym zakresie są zainteresowani kierowaniem projektem naukowym. Mimo to mężczyźni częściej niż kobiety preferują rolę wykonawcy grantu, ze względu na chęć uniknięcia obciążeń administracyjnych związanych z rolą kierownika. Uzyskane w sondażu wyniki dowodzą, że barierą w rozwoju kobiet są także nierówno rozłożone obciążenia rodzinne; respondentki częściej niż respondenci wymieniają obowiązki rodzinne jako czynnik ograniczający ich aktywność w staraniu się o środki na badania. Kobiety zdecydowanie częściej też zwracają uwagę na problemy związane z koniecznością godzenia zobowiązań służbowych i rodzinnych oraz mają poczucie winy wynikające z zaniedbywania rodziny.

**Wyniki sondażu wskazują, że zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn doświadcza złego traktowania ze względu na płeć oraz łamania zasad równości płci w jednostce naukowej i w otoczeniu naukowym. Kobiety częściej doświadczają nierówności w podziale obowiązków służbowych oraz w wysokości wynagrodzenia, w porównaniu z mężczyznami zatrudnionymi na takim samym stanowisku i będącymi na podobnym etapie rozwoju naukowego. Częściej także odczuwają presję przyjęcia dodatkowych zadań do wykonania, by udowodnić swoją wartość. Uczestniczki sondażu w swojej pracy bardzo często spotykają się ze zjawiskami takimi, jak utrudnianie awansu, mobbing, dyskryminacja kobiet planujących zajście w ciążę lub mających dzieci i protekcjonalizm**[41]**.**

Dla porównania, w ramach sondażu mężczyźni również wskazywali na przejawy nierównego traktowania. Jako przykład podawali oni fakt tworzenia specjalnych programów skierowanych wyłącznie do kobiet, wprowadzanie parytetu płci w niektórych jednostkach i nieuzasadnioną – ich zdaniem – nadreprezentację kobiet na kierowniczych stanowiskach. Perspektywa mężczyzn która została ujawniona w ramach sondażu jest bardzo istotna, ponieważ potwierdza jak **bardzo ważna przy projektowaniu rozwiązań równościowych jest realizacja działań informacyjno-edukacyjnych wskazujących z czego wynika potrzeba działań równościowych na rzecz kobiet i z jakimi korzyściami się ona wiąże. W przeciwnym razie, działania równościowe dedykowane dla kobiet będą traktowane przez mężczyzn jako nieuzasadnione preferencyjne traktowanie i przejaw dyskryminacji mężczyzn w obszarze nauki.**

Można tutaj również zidentyfikować inne działania, które traktować można jako przykład dobrej praktyki na rzecz zwiększania równości kobiet i mężczyzn w obszarze nauki. Kobiety częściej niż mężczyźni odczuwają potrzebę uzyskania wsparcia w opiece nad dziećmi lub w związku z sytuacją rodzinną. Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn uważa także, że

[41] „Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce Wyniki sondażu" (2022), Narodowe Centrum Nauki. Tekst dostępny pod linkiem: https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCN.pdf

urlop rodzicielski miał negatywny wpływ na ich karierę – ograniczył ich aktywność i mobilność naukową. W związki z tym dobrą praktyką może być wydłużenie wszystkim kobietom będącym matkami o 1,5 roku na każde dziecko zarówno okresów po doktoracie umożliwiających ubieganie się o granty dla młodych naukowców, jak i o stanowiska typu post-doc. Wskazanym rozwiązaniem jest także wydłużenie limitów czasowych w ocenie dorobku naukowego[42].

Kolejną dobrą praktyką jest działalność organizacji Women in Science at Nencki (WISNaN, Polska), działającej przy Instytucie Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego Polskiej Akademii Nauk[43]. Organizacja ta została powołana aby działać na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz wspierać kobiety nauki. Wchodzące w skład inicjatywy badaczki, we współpracy z naukowczyniami z siostrzanej organizacji Women in Science at Yale (WISaY, Stany Zjednoczone), w ramach bieżącego przeglądu badań w tym zakresie, prezentują zestawienie najlepiej udokumentowanych strat społecznych i finansowych wynikających bezpośrednio z nierówności płci. Dane, które przytaczają, wskazują jednoznacznie, że rzeczywiste koszty dyskryminacji, choć w większości niezauważone przez opinię publiczną, ponosi całe społeczeństwo.

Jako kolejny przykład rozwiązania wspierającego kobiety w obszarze nauki można podać program „Dla Kobiet Nauki" realizowany przez Fundacja L'Oreal we współpracy z UNESCO. W ramach tej współpracy zawiązano „Male Champions for Women in Science" („Liderzy na rzecz kobiet w nauce")[44]. Celem projektu jest przyspieszenie zmian i wyrównywanie szans poprzez stworzenie silnej koalicji wysoko postawionych i odnoszących sukcesy mężczyzn – sojuszników kobiet w nauce. W samym roku 2018 udział w inicjatywie wzięło ponad 20 szeroko znanych i poważanych naukowców, nie tylko mających na koncie wybitne sukcesy akademickie, ale także zajmujących prestiżowe stanowiska.

Kolejną ważną inicjatywą, podkreślającą rolę sojuszu kobiet i mężczyzn na rzecz działań równościowych jest kampania „HeForShe" zainicjowana przez UN Women (ONZ Kobiety)[45]. Działa ona w oparciu o wiedzę, że **nierówność płci jest problemem, który dotyka wszystkich ludzi, na wszystkich poziomach funkcjonowania społecznego, od gospodarki po politykę**. Dlatego kampania ta została zaprojektowana jako globalny projekt, mający na celu zaangażowanie mężczyzn i chłopców w walkę ze stereotypami płci i krzywdzącymi zachowaniami wobec kobiet. Inna kampanią o charakterze globalnym jest kampania „MenEngage"[46]. Ma ona dość szeroki zasięg, bowiem skupia ponad tysiąc organizacji, współpracujących na rzecz równości płci w ponad 84 krajach. **Działalność zrzeszonych organizacji ukierunkowana jest na aktywności adresowane do mężczyzn i chłopców.** Ich nadrzędnym celem jest uświadamianie, jak patriarchat wpływa na sytuację kobiet i zmiana negatywnych postaw. „MenEngage" stawia zatem na edukację, działa na rzecz powstania adekwatnych polityk oraz praw ekonomicznych, a także poprzez dedykowane programy zapobiegania przemocy wobec kobiet[47].

[42] https://www.sprawynauki.edu.pl/4653-plec-w-polskiej-nauce
[43] https://www.nencki.edu.pl/pl/edukacja/informacje/samorzad-doktorantow/projekty/kobiety-dla-nauki/
[44] https://lorealdlakobietinauki.pl
[45] https://www.heforshe.org/en
[46] https://menengage.org/
[47] https://www.forbes.pl/forbeswomen/zaangazowanie-mezczyzn-liderow-na-rzecz-kobiet-w-sektorze-stem/0nj9547

Inną inicjatywą wyrównującą szanse kobiet jest globalny program „Target Gender Equality”[48], realizowany także w Polsce w ramach Programu Standard Etyki przez UN Global Compact Network Poland. Program ten skierowany jest nie tylko do firm, ale też do uczelni jako pracodawców promujących równość płci. **Firmy i uczelnie uczestniczące w Target Gender Equality mają możliwość pogłębienia wiedzy z obszaru wspierania roli kobiet w biznesie i przyczynienia się do realizacji celu zrównoważonego rozwoju, który wzywa do równej reprezentacji kobiet, udziału i przywództwa w biznesie na całym świecie**.

**Niedostateczna reprezentacja kobiet w nauce generuje ogromne straty dla światowej gospodarki. Prowadzi bowiem do poważnych nieścisłości w nauce w opisie i interpretacji danych**[49]. Korzyści wynikające z realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn mają wymiar makroekonomiczny. W społeczeństwach o zrównoważonej strukturze płci mężczyźni cieszą się lepszym stanem zdrowia. Deklarują także większą satysfakcję z życia oraz bardziej o siebie dbają. Ponadto, jak wynika z badań przeprowadzonych w Centrum Badania Płci Uniwersytetu w Oslo, **mężczyźni żyjący w społecznościach, w których podział zobowiązań finansowych i życiowych jest bardziej zrównoważony, znacznie rzadziej cierpią na depresję i rzadziej popełniają samobójstwa**. Udział mężczyzn w działaniach na rzecz równości jest też korzystny dla nich z jeszcze jednego względu. Dane pokazują, że badacze występujący w roli sojuszników kobiet są wysoko cenieni w swoich społecznościach akademickich, a **wysiłki podejmowane na rzecz eliminacji seksizmu przynoszą dużo lepszy efekt, gdy są podejmowane wspólnie**. By proces ten zakończył się sukcesem, niezbędny jest szeroki konsensus i poparcie znacznej części środowiska akademickiego, w którym zdecydowaną większość stanowią dziś mężczyźni. Ich rola jest zatem kluczowa w reformie systemu od wewnątrz.

---

[48] https://www.unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality

[49] *Pomimo wielkiego postępu w dziedzinie opieki zdrowotnej, nierówność płci we współczesnej medycynie wciąż kosztuje kobiety zdrowie, a niekiedy nawet życie. Wbrew powszechnej opinii, w gorzej prosperujących grupach społecznych są one o 25% bardziej narażone na zawał serca niż mężczyźni. Jednocześnie w przypadku tego schorzenia kobiety o 50% częściej padają ofiarą błędnej diagnozy, ponieważ nie wykazują tzw. typowych objawów, takich jak ból w klatce piersiowej, najczęściej doświadczanych przez mężczyzn.* ***Kobiety są również wysoce niedoreprezentowane w badaniach opracowujących nowe metody leczenia****, nawet jeśli mówimy o chorobach częściej występujących w żeńskiej populacji. Inną katastrofalną w skutkach kwestię stanowi fakt, że testy leków i substancji o wysokim potencjale farmakologicznym znacznie rzadziej przeprowadzane są z uwzględnieniem kobiecej fizjologii. W efekcie mamy do czynienia z sytuacją, w której kobiety na całym świecie stosują leki, ale ich działanie testowane na organizmach płci męskiej może okazać się zupełnie inne od zakładanego. Konsekwencje takiego stanu rzeczy są alarmujące. Pozostając jednak w sferze finansów, należy zwrócić uwagę, że kwestia niedostosowania leków do kobiecego organizmu ma również czysto ekonomiczny aspekt. Jak wielkie zyski kapitałowe kryją się w substancjach farmakologicznych, które mogłyby okazać się skuteczne dla żeńskiej części populacji, ale praca nad nimi została zaniechana, ponieważ na etapie badań, prowadzonych wyłącznie z uwzględnieniem męskiej fizjologii, zostały ocenione jako „nieskuteczne”? Warto uświadomić sobie, że marnując ten potencjał, tracimy pieniądze nas wszystkich, bo każde badania naukowe, które nie zakończą się sukcesem, stanowią koszt dla podatników. Nie wspominając o środkach budżetowych przeznaczanych na ochronę zdrowia, które w przypadku ponad połowy społeczeństwa inwestowane są na „chybił-trafił”.*
Tekst dostępny pod linkiem:
https://www.forbes.pl/forbeswomen/roznorodnosc-to-wiekszy-zysk-czyli-jak-nierownosc-spowalnia-gospodarke/htmxb05

Nierówności uwarunkowane płcią to także jeden z największych hamulców rozwoju gospodarczego. Szacuje się, że **zmniejszenie różnicy w społecznym statusie kobiet i mężczyzn, mogłoby przynieść globalnej gospodarce dodatkowe 28 bilionów dolarów w perspektywie jedynie najbliższych 4 lat**[50]. Wartość ta stanowi aż 26% prognozowanego globalnego produktu krajowego brutto (PKB). Warto zauważyć, że korzyści z bardziej sprawiedliwego przepływu kapitału stałyby się odczuwalne zarówno dla krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się. Utracony w tej perspektywie czasowej potencjał wynosi odpowiednio 19% PKB dla Ameryki Północnej oraz 23% dla Europy Wschodniej.

Mając na uwadze perspektywę makroekonomiczną warto również zwrócić uwagę na istnienie pozytywnej korelacji pomiędzy większą partycypacją kobiet w danym przedsiębiorstwie, sektorze a jego efektywnością i innowacyjnością. Włączenie kobiet w dziedziny nauki oraz gałęzi biznesu newralgicznych dla gospodarki opartej na wiedzy pozwoli na zwiększenie konkurencyjności danych podmiotów oraz całej gospodarki**.** Udział kobiet w kadrze zarządzającej przedsiębiorstw pozytywnie wpływa na wyniki osiągane przez daną firmę, co pokazują m.in. wyniki badań prezentowane przez Credit Suisse[51], Millward Brown[52] czy Deloitte[53]. Przykładowo, badania odnoszących największe sukcesy marek „The BrandZ Top 100 Most Valuable Global Brands"[54] prowadzone przez Millward Brown pokazały, że w przypadku 77% marek w zarządach zasiadają kobiety. Wartość marki, w zarządzie której znajdują się kobiety wynosi średnio 27 miliardów dolarów, podczas gdy marki, w zarządach których nie zasiadają kobiety osiągają wartość o połowę niższą.

**Działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn podzielić można na strukturalne i społeczno-kulturowe.** W przypadku barier społeczno-kulturowych główną drogą do ich przełamania jest konieczność zmiany świadomości społecznej. Nie jest to proces krótkoterminowy, lecz proces wymagający wieloletnich przemian, które sięgać muszą wczesnych etapów socjalizacji oraz przydzielania ról społecznych. Konieczny jest w tym celu szereg kampanii informacyjnych i działań z zakresu podnoszenia świadomości społecznej, likwidacja stereotypów płci w edukacji. Działaniami tymi bezwzględnie powinni być objęci mężczyźni, aby zrozumieli cel i sens wprowadzanych rozwiązań, a także aby zostali aktywnie zaangażowani w proces zmiany.

Niwelacja nierówności uwarunkowanych płcią wymaga także oddziaływania na poziomie strukturalnym. **Sprowadza się to do realizacji szeregu działań, począwszy do wprowadzenia standardów równego traktowania w miejscu pracy/miejscu nauki i wdrożeniu odpowiednich procedur w miejscu pracy na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Na działania równościowe składać się będą także transparentne zasady awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do projektów/grantów.** Potwierdzeniem są tutaj wyniki przytaczanego już wcześniej „Międzynarodowego Barometru Innowacji", z którego wynika, że jednym z najlepszych rozwiązań na rzecz równości jest stosowanie przejrzystej ścieżki kariery; uważa tak 40% osób objętych badaniem. **Rozwiązaniami o charakterze**

[50] https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/rynki-finansowe/bankowosc/gdyby-status-kobiet-i-mezczyzn-byl-rowny-to-swiatowy-pkb-bylby-wyzszy-o-28-biliony-dolarow/
[51] https://infocus.credit-suisse.com
[52] www.millwardbrown.com
[53] „Women in the Boardroom: A Global Perspective" (2011), Deloitte.
[54] https://www.rankingthebrands.com/The-Brand-Rankings.aspx?rankingID=6

**równościowym będą także te, które umożliwiają zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym/nauką, a życiem prywatnym, zwłaszcza w przypadku osób obciążonych obowiązkami związanymi z opieką nad zależnymi członkami rodziny.** Ponadto, konieczne jest również popularyzowanie wśród kobiet kierunków kształcenia dających im szansę na zatrudnienie w obszarze B+R. Wśród działań o charakterze strukturalnym wskazać można na rozwiązania już praktykowane, czy to w innych państwach Unii Europejskiej czy w innych obszarach życia społecznego w Polsce. **Przykładem takiego instrumentu są kwoty, tj. zobowiązanie do określonego % kobiet wśród osób zatrudnionych czy prowadzących działalność naukową.**

Mając na uwadze ryzyko związane z tym, że działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn mogą być błędnie interpretowane jako przejaw dyskryminacji mężczyzn, należy podejmować odpowiednie środki zaradcze w tym zakresie. Rozwiązaniem jest nie tylko podnoszenie świadomości w grupie mężczyzn, ale także – tam gdzie jest to możliwe i zasadne – oferowanie rozwiązań przyjaznych obydwu płciom. Dobrym przykładem będą tutaj rozwiązania na rzecz godzenia życia zawodowego/nauki i życia prywatnego, zachęcające mężczyzn do aktywniejszego włączania się w opiekę nad dziećmi czy innymi zależnymi członkami rodziny. Jest to tym bardziej zasadne, że – bazując na badaniach przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich – wzrasta świadomość na temat praktyk dyskryminacyjnych doświadczanych w miejscu pracy przez mężczyzn. Większość osób biorących udział w badaniu (64%) oceniło brak zgody na udzielenie urlopu ojcowskiego jako naruszenie zasady równego traktowania[55].

W ramach podsumowania należy zwrócić uwagę na to, że dyskryminacja ze względu na płeć jest jednym z najczęściej występujących zjawisk w zakresie nierównego traktowania. Jak wynika z przytaczanego wyżej badania Rzecznika Praw Obywatelskich osoby mieszkające w Polsce w wieku powyżej 15 roku życia częściej niż rok wcześniej dostrzegają przypadki dyskryminacji ze względu na płeć. W 2020 dyskryminację ze względu na płeć zauważało 12% badanych, w 2021 roku – już 20%. Kobiety częściej czuły się dyskryminowane ze względu na płeć niż mężczyźni (29 % kobiet w stosunku do 3% mężczyzn). 57% badanych jest zdania, że zapytanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydatki do pracy o plany rodzinne to dyskryminacja. Rok wcześniej tego samego zdania było 54% respondentów. 32% badanych doświadczyło w swoim otoczeniu sytuacji, gdy podczas rozmowy kwalifikacyjnej zapytano kandydatkę o plany rodzinne. 39% badanych postrzega nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn jako dyskryminację kobiet. W 2020 roku 33% badanych zgodziło się z tym stwierdzeniem.

Potwierdzeniem, że kobiety w Polsce doświadczają nierównego traktowania są również wyniki badania „Wskaźnika Równości Płci 2020”[56]. Polska w ramach tego Wskaźnika zdobyła 55,8 na 100 punktów, zajmuje 24 miejsce w Unii Europejskiej. Wynik Polski

[55] „Ochrona przed dyskryminacją w Polsce Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO” (2020), Rzecznika Praw Obywatelskich, s. 63.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed-_dyskryminacja_w_Polsce.pdf

[56] „Wskaźnik równouprawnienia płci 2020” (2020), Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.
Tekst dostępny pod linkiem: https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2391e71f-82e8-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-pl

plasuje się 12,1 pkt poniżej wyniku dla UE. Od 2010 r. wynik ten wzrósł zaledwie o 0,3 punkty procentowe, przy nieco większym wzroście (+0,6 pkt) od 2017 r. Od 2010 r. Polska spadła w rankingu Unii Europejskiej aż o dziewięć miejsc.

**Zjawisko dyskryminacji kobiet jest zjawiskiem złożonym. Składa się na nie szereg elementów, w tym: pomijanie w procesach rekrutacyjnych i awansach, rzadsze oddelegowywanie do udziału w prestiżowych i rozwojowych szkoleniach/konferencjach/projektach, niższe wynagrodzenia i premie/nagrody, przerwy w aktywności zawodowej związane ze sprawowaniem osobistej opieki nad należnymi członkami rodziny, częstsze podejmowanie pracy w ramach niepełnego wymiaru etatu, niższy wiek przechodzenia na emeryturę[57], pomniejszanie kompetencji oraz deprecjonowania doświadczenia zawodowego. Istnieje konieczność podejmowania działań eliminujących praktyki dyskryminacyjne uwarunkowane płcią.**

**Działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn podzielić można na społeczno-kulturowe oraz strukturalne.** W przypadku barier społeczno-kulturowych główną drogą do ich przełamania jest konieczność zmiany świadomości społecznej. Nie jest to proces krótkoterminowy, lecz proces wymagający wieloletnich przemian, które sięgać muszą wczesnych etapów socjalizacji oraz przydzielania ról społecznych. Niwelacja nierówności uwarunkowanych płcią wymaga także oddziaływania na poziomie strukturalnym. **Sprowadza się to do realizacji szeregu działań, począwszy do faktycznej realizacji przepisów prawnych, po podejmowanie działań dedykowanych zwiększających szans kobiet na aktywny udział w poszczególnych obszarach życia codziennego.**

Wskazać tutaj można zarazem konkretne propozycje działań i rozwiązań adresowanych dla beneficjentów, możliwych do wykorzystania w ramach realizacji Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027:

- obowiązek ujęcia w regulaminach pracy zapisów wprost zakazujących dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, wraz ze wskazaniem, że obowiązek ten dotyczy także płci;

- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki procedur na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy (w tym molestowaniu seksualnemu i mobbingowi);

- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki transparentnych zasad awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do pracy/projektów/grantów;

- obowiązek prowadzonej regularnie identyfikacji nierówności kobiet i mężczyzn w odniesieniu do wynagrodzenia (*gender gap*), przy założeniu że analiza zarobków

[57] Wcześniejszy wiek emerytalny, a także dłuższa statystycznie długość życia kobiet ma znaczenie dla algorytmu, na podstawie którego obliczana jest wartość przyszłych świadczeń emerytalnych. Od lat zwraca się w Polsce uwagę na zjawisko feminizacji biedy, podkreślając fakt częstszego doświadczania ubóstwa przez kobiety niż mężczyzn. Według danych ZUS, od 2012 roku luka emerytalna pomiędzy kobietami i mężczyznami utrzymuje się na poziomie około 30%. Można zatem podejrzewać, że utrzymanie takiego trendu, przy zjawisku starzenia się społeczeństwa, będzie zwiększało poziom feminizacji ubóstwa i to szczególnie wśród starszych kobiet.

obejmuje wszystkie składniki wynagrodzeń (wynagrodzenie zasadnicze, premie, nagrody, inne gratyfikacje finansowe i pozafinansowe);

- zachęcanie do tworzenia zespołów w miejscu pracy/nauki różnorodnych pod kątem płci;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii różnorodności w miejscu pracy/nauki oraz korzyści z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do różnorodności wynikającej z płci;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy/nauki, które angażują zarówno kobiet i mężczyzn przeciwstawiających się zjawisku dyskryminacji ze względu na płeć;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych dedykowanych kobietom, uświadamiających je w zakresie praw im przysługujących oraz prezentujących dobre praktyki w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych dedykowanych kobietom, których celem jest niwelacja zjawiska stereotypizacji i wspieranie ich w świadomym, wolnym od stereotypów procesie kształtowania własnej ścieżki zawodowej/naukowej;

- wypracowywanie i wdrażanie w miejscu pracy/nauki rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i prywatnego (np. elastyczny czas pracy, wydłużenie okresu związanego z ubieganiem się o granty czy rozliczaniem ich w przypadku osób obciążonych obowiązkami domowymi, wydłużenie limitów czasowych w ocenie dorobku naukowego, organizacja/dofinansowanie kosztów opieki nad osobami zależnymi);

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) zachęcających mężczyzn do aktywniejszego włączania się w opiekę nad dziećmi i innymi osobami zależnymi;

- promocji przekazu wizualnego wolnego od stereotypów oraz języka wrażliwego na płeć (feminatywy, żeńskie i męskie formy osobowe);

- realizacja regularnych badań, identyfikujących już istniejące oraz nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, odnoszące się do kwestii płci.

## Dyskryminacja ze względu na wiek

**Dyskryminacja ze względu na wiek często określana jest mianem ageizmu (ang. *age* oznacza wiek).** Dyskryminacja ze względu na wiek oznacza nierówne traktowanie wobec osób z określonej grupy wiekowej, wynikające ze stereotypowych poglądów i uprzedzeń odnoszących się do cech, umiejętności czy kompetencji tych osób. Na dyskryminację ze względu na wiek – podobnie jak ze względu na inne przesłanki dyskryminacyjne – składa się zarówno dyskryminacja bezpośrednia, jak i dyskryminacja pośrednia. Dyskryminacyjny charakter ma również molestowanie, sprowadzające się do niepożądanych zachowań, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

**Dyskryminacja ze względu na wiek jest zjawiskiem o dość szerokim zakresie, ponieważ dotyczyć może osób praktycznie z każdej grupy wiekowej. Niemniej jednak w odniesieniu do dyskryminacji ze względu wiek zdecydowanie częściej zwraca się uwagę na dwie kategorie wiekowe, tj. osoby do 24. roku życia oraz osoby po 50. roku życia.** Szczególnie jest to widoczne w obszarze zatrudnienia; osoby młode doświadczać mogą nierównego traktowania w momencie wkraczania na rynek pracy z powodu braku doświadczenia zawodowego oraz z powodu postrzegania ich jako roszczeniowych i mało oddanych pracy. Z kolei osoby dojrzałe, zwłaszcza te po 50. roku życia, postrzegane mogą być jako mniej kreatywne i w mniejszym stopniu posiadające umiejętności w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii.

Jak wynika z badania „Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza" 26% Polek/Polaków identyfikowało w roku 2019 dyskryminację ze względu na wiek na rynku pracy jako często lub bardzo często występujące zjawisko, z którym pracownice/pracownicy muszą się mierzyć. Z badania tego wynika, że zaledwie **26% osób w wieku 60+ uważa, że są dobrze traktowane na rynku pracy**, a 14% osób w wieku 40-49 lat uważa, że osoby starsze i młodsze funkcjonują jako jedna, spójna grupa społeczna w Polsce. Co więcej, 8% osób w wieku 60-69 lat miało doświadczenie nacechowane dyskryminacją w miejscu pracy; dla porównania tylko 3% Polek/Polaków w wieku 40+ deklaruje doświadczenie związane z dyskryminacją na rynku pracy. Aż 68% osób w wieku 50-59 lat wolałoby zatrudnić 30-letniego mężczyznę niż równie wykwalifikowanego jego 60-letniego konkurenta. Ponad 60% Polek/Polaków powyżej 40. roku życia dostrzega, że doświadczenie i wiedza osób w wieku 60+ nie są doceniane w polskim społeczeństwie. Prawie połowa (49%) respondentek/respondentów w wieku 70+ uważa, że osoby starsze są wykluczone z wielu dziedzin życia społecznego. W końcu, 4 razy częściej doświadczeni 28-letni kandydaci do pracy w Warszawie otrzymywali zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną niż ich 52-letni konkurenci[58]. Powyższe badanie potwierdza, że **na polskim rynku pracy występuje dyskryminacja ze względu na wiek, choć** – jak zostało to wskazane we wnioskach z badania – **często nie jest ona właściwie identyfikowana przez osoby doświadczające dyskryminacji. Co więcej, owa dyskryminacja nie zawsze jest efektem świadomego działania, a wynikiem zakorzenionych w świadomości społecznej stereotypów.**

[58] „Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza", Polski Instytut Ekonomiczny, s. 4-5. Tekst dostępny pod linkiem: https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/02/PIE-Raport_Ageizm.pdf

Choć dyskryminacja ze względu na wiek jest niedopuszczalna w ramach polskiego prawa[59], to zdecydowanie wpływa na obraz krajowego rynku pracy. Osoby po „pięćdziesiątce" nierzadko są bardzo cennym zasobem firmy i potrafią nie tylko dobrze odnaleźć się we współczesnym świecie pracy, lecz także dobrze współpracować z osobami młodszymi i uczyć się od nich (oraz uczyć ich umiejętności, które wynikają z doświadczenia). Mimo to o starszych osobach niekiedy wciąż myśli się stereotypowo. Do głównych przejawów dyskryminacji osób w wieku 50+ na rynku pracy należą:

- krzywdzące opinie o możliwościach i umiejętnościach starszych pracownic/pracowników, prowadzące do utrwalania stereotypów;
- odmowa zatrudnienia tylko ze względu na wiek (a nie kwalifikacje);
- zaznaczanie pożądanego wieku w ogłoszeniach o pracę i w ofertach zgłaszanych do urzędów pracy;
- stosowanie ukrytych ograniczeń wiekowych w rekrutacji – oficjalnie wiek nie jest eksponowany w ogłoszeniach, ale w praktyce jest istotnym kryterium rekrutacji;
- przykre komentarze na temat wieku kandydatek/kandydatów do pracy, które naruszają ich godność i upokarzają;
- nieawansowanie starszych pracownic/pracowników i niekierowanie ich na szkolenia;
- płacenie im mniej niż innym zatrudnionym osobom, choć wykonują porównywalną pracę lub wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych (potwierdzonych dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym), a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku;
- „molestowanie" starszych pracownic/pracowników przez pracodawców i współpracowników, rozumiane jako naruszenie godności, poniżanie lub upokarzanie pracownika z powodu jego wieku;
- wiek jako istotne kryterium w podejmowaniu decyzji o zwolnieniach w firmie – praktyka ta powszechnie jest stosowana zwłaszcza przy zwolnieniach grupowych;
- zmuszanie starszych pracownic/pracowników do przechodzenia na wcześniejsze emerytury, w efekcie czego otrzymują oni niższe świadczenia;
- niezatrudnianie osób, które zbliżają się do tzw. okresu ochronnego, tj. gdy do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje im czterech lub mniej lat[60].

Potwierdzeniem dla istnienia zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek jest kolejne badanie, przeprowadzone przez portal IntervewMe[61]. Aż 42% osób badanych wyraziło obawę, że osoby rekrutujące odrzucą ich podanie o pracę, jeśli ich wiek zostanie ujawniony. Kobiety częściej obawiały się dyskryminacji ze względu na wiek na etapie rekrutacji (49%), niż mężczyźni (38%). Dla grupy 43% osób biorących udział w badaniu awans wydawał się niemożliwy właśnie ze względu na ich wiek. Równocześnie, doświadczenie dyskryminacji nie jest współmierne do stosowania praktyk dyskryminacyjnych wobec innych przez osoby biorące udział w badaniu; 64% osób badanych twierdziło, że nie zdarzyło im się oceniać kogoś negatywnie z powodu jego wieku. Co ciekawe, dużo częściej to młodzi ludzie

[59] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wraz z późniejszymi zmianami) oraz Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

[60] https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/aktualnosci-karta/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek-na-czym-polega-jak-sobie-z-nia-radzic/

[61] W badaniu wzięły udział 794 osoby. Respondenci odpowiadali na nasze pytania w ankiecie internetowej, przeprowadzonej w dniach 29 marca –13 kwietnia 2021 roku.

negatywnie oceniają innych na podstawie wieku. Przyznaje się do tego 58% osób poniżej 23. roku życia i tylko 25% ankietowanych w wieku ponad 55 lat[62].

Polkom/Polakom trudno w sposób jednoznaczny wskazać, jaki wiek jest szczególnie narażony na dyskryminację. Tym bardziej, że – jak wynika z badania zrealizowanego przez InterviewMe – wskazywano różne kategorie wiekowe, które doświadczać mogą nierównego traktowania:

- Baby-boomers (osoby w wieku 55-73 lat) – 44%;
- Generacja Z (osoby poniżej 22. roku życia) – 18%;
- Żadna z wymienionych grup wiekowych – 16%;
- Generacja X (osoby w wieku 39-54 lat) – 11%;
- Millenialsi i pokolenie Z (osoby w wieku 23-38 lat) – 7%[63].

**Z powyższych danych wynika, że choć najczęściej wskazywano osoby dojrzałe jako doświadczające dyskryminacji ze względu na wiek, to jednak także inne grupy wiekowe były narażone na to zjawisko.** Potwierdzeniem dla tych wyników są postawy samych pracodawców; nieufność wobec kompetencji osób młodych (poniżej 25. roku życia) deklaruje ok. 17% pracowników w wieku 40-55 lat, ale też 3% najmłodszych badanych. Z kolei podejrzenie, że starszy pracownik źle wykona swoje zadanie, ma jedynie 8% bardzo młodych pracowników (poniżej 23. roku życia) i 6% osób, które mają ponad 55 lat.

Największe ryzyko doświadczenia nierównego traktowania ma miejsce na etapie rekrutacji. Dokumenty aplikacyjne od osób starszych zdecydowanie częściej nie są uwzględniane w procesie selekcji i rekrutacji kandydatek/kandydatów. Ich szanse na zatrudnienie zwiększają się, jeśli w rekrutacji nie biorą udziału osoby młode. Potwierdzeniem dla powyższych stwierdzeń jest średni czas poszukiwania pracy (7,5 miesiąca). W przypadku kobiet wynosi on 7,4 miesiąca, zaś mężczyzn – 7,6 miesiąca. Największe problemy ze znalezieniem pracy mają osoby w wieku 45-54 lat i 55-74 lat. W przypadku grupy wiekowej 45-54 lata mężczyźni średnio poszukiwali pracy 8,5 miesiąca, zaś kobiet – 9,6 miesiąca. W kolejnej grupie wiekowej (55-74 lat) czas ten wynosił odpowiednio 9,6 miesiąca (mężczyźni) i 8,1 miesiąca (kobiety). Najszybciej znajdywały zatrudnienie osoby młode w wieku 15-19 lat (mężczyźni i kobiety - 4,5 miesiąca) oraz 20-24 lata (mężczyźni – 6,8 miesiąca, kobiety – 5,8 miesiąca).

Dla wielu osób w wieku powyżej 50 lat doświadczanie nierównego traktowania ze względu na wiek powoduje wiele wymiernych negatywnych skutków. Składa się na nie przewlekły stres wynikający z obawy utraty pracy przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych i trudnościami ze znalezieniem nowego zatrudnienia. Ma on poważne konsekwencje zdrowotne, psychologiczne i społeczne, co może być wtórnym źródłem marginalizacji i wykluczenia społecznego.

W ramach omawiania zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek nie sposób nie odnieść się do zjawiska wykluczenia cyfrowego. **Wykluczenie cyfrowe lub podział cyfrowy (ang. *digital divide*) to podział społeczeństwa na osoby z dostępem do sieci internetowej i nowoczesnych form komunikacji oraz na osoby bez takich możliwości.** Obecnie można nawet mówić o nowym rodzaju stratyfikacji społecznej, gdzie podział przebiega między

[62] https://interviewme.pl/blog/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek-badanie
[63] ibidem

połączonymi i niepołączonymi z siecią. Termin wykluczenia cyfrowego nie sprowadza się tylko do możliwości dostępu do internetu, oprócz tego ważne są czynniki takie jak umiejętności posługiwania się internetem, jakości połączenia, wymiaru językowego (brak znajomości języka, w którym potrzebne informacje występują)[64]. Brak sprzętu, brak interentu, brak kompetencji do korzystania z nich – to wszystko składa się na problem jakim jest wykluczenie cyfrowe. Jednak problem ten we współczesnych czasach ma jeszcze jeden wymiar. Ważna jest także umiejętność funkcjonowania w nowej zdigitalizowanej rzeczywistości.

Według danych GUS za 2019 rok **prawie 5 mln Polaków w wieku 16-74 lat wciąż nie posługuje się komputerem, a 2,5 mln osób zamieszkujących Polskę nigdy nie korzystało z Internetu**. Pod względem wykluczenia cyfrowego w Unii Europejskiej gorzej od Polski wypada: Portugalia, Grecja, Rumunia, Chorwacja, Bułgaria i Włochy. Polski wynik w tym rankingu (15% osób niekorzystających nigdy z internetu) jest **znacznie poniżej średniej dla państw Unii Europejskiej**, która wynosi 9%.

Potwierdzeniem dla istnienia zjawiska wykluczenia cyfrowego w Polsce są wyniki badania zrealizowanego przez Fundację Orange Polska[65]. Wynika z niego, że wykluczenie to ma bezpośrednie przełożenie na sytuację społeczną Polek/Polaków. Raport potwierdza istnienie nierówności w dostępie do internetu, oraz to, że różne umiejętności cyfrowe czy różnice w poziomie motywacji do korzystania z usług cyfrowych prowadzą do różnicowania się szans życiowych i poziomu życia. Pokazał on także, że obecnie wykluczenie bardziej wiąże się z postawami wobec nowych technologii, umiejętnościami i wiedzą, niż z fizycznym dostępem do sieci. W 2020 roku internetu w domu nie miało 25% najuboższych gospodarstw domowych i aż 40% osób starszych. Nierówności w dostępie do internetu czy umiejętnościach cyfrowych, a także różna motywacja do korzystania z sieci prowadzą w długiej perspektywie do różnicowania się szans życiowych (od edukacji, przez pracę, po konsumpcję), w tym większym stopniu, im bardziej rośnie znaczenie usług cyfrowych w życiu społecznym i gospodarczym.

Podsumowując, mając na uwadze zakres przeprowadzonej analizy oraz cel jej realizacji warto zwrócić uwagę na jedną kwestię. Dyskryminacja ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia dotyczy przede wszystkim osób młodych, do 24. roku życia oraz osób dojrzałych, po 50. roku życia. **Dyskryminacja ta przejawia się przede wszystkim na etapie rekrutacji. Można tutaj przyjąć, że istnieje ryzyko występowania analogicznego problemu w ramach innych procesów rekrutacyjnych, nie związanych *stricte* z zatrudnieniem.** Równocześnie, należy tutaj **zachować czujność pod kątem występowania nowych zjawisk o charakterze dyskryminacyjnym, jeszcze nie zidentyfikowanych na szerszą skalę.** Przykładowo, **ostatnio zwraca się uwagę na zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek w branży IT w odniesieniu osób mających ok. 30 lat**. Jest to bowiem wyjątkowo szybko się rozwijająca oraz w której osoby bardzo młode odnoszą szczególne sukcesy. W branży tej kluczowe znaczenie mają umiejętności, nie zawsze wynikającego z doświadczenia zawodowego. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez CWJobs, tj. agencję pośrednictwa pracy dla specjalistów z branży IT, 41% osób pracujących na stanowiskach informatycznych zaobserwowało dyskryminację

[64] https://frsi.org.pl/wykluczenie-cyfrowe/

[65] https://admin.fundacja.orange.pl/app/uploads/2021/11/RAPORT_WYKLUCZENIE-SPOLECZNO-CYFROWE-W-POLSCE_2021.pdf

w swoim miejscu pracy[66]. Bywa, że osoba w wieku 29 lat jest obiektem dyskryminacji. CWJobs ustaliło, że ludzie w wieku 38 lat są postrzegani jako starzy, gdy starają się o etat. Ponadto, w całej Wielkiej Brytanii 40% pracownic/pracowników czuje się „staro" w odpowiedzi na pytanie, jak się czują w odniesieniu do średniej wiekowej w swoim miejscu pracy. Dla porównania, wśród osób pracujących w branży IT odsetek ten sięga aż 57%. Przytaczane badanie potwierdza, że **zjawisko dyskryminacji będzie się zmieniać w przyszłości i przybierać różne formy**. Sama dyskryminacja ze względu na wiek może w najbliższych latach dotyczyć także innych niż -25 i 50+ grup wiekowych, zwłaszcza w odniesieniu do konkretnych branż czy obszarów życia codziennego.

Przeprowadzona analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek na swoje bezpośrednie przełożenie na sposób wdrażania Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki w perspektywie finansowej 2021-2027. Działania i rozwiązanie możliwe do realizacji w ramach Programu to:

- obowiązek ujęcia w regulaminach pracy zapisów wprost zakazujących dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, wraz ze wskazaniem, że obowiązek ten dotyczy także wieku;
- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki procedur na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy (w tym molestowaniu i mobbingowi);
- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki transparentnych zasad awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do pracy/projektów/grantów;
- zachęcanie do tworzenia zespołów w miejscu pracy/nauki różnorodnych pod kątem wieku;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii różnorodności w miejscu pracy/nauki oraz korzyści z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do różnorodności wynikającej z wieku;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) dedykowanych osobom z grupy wiekowej powyżej 50. roku życia, uświadamiających je w zakresie praw im przysługujących;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, konkursy) przedstawiających unikatowe umiejętności i kwalifikacje, jakimi dysponują osoby bardzo młode;
- wypracowywanie i wdrażanie w miejscu pracy/nauki rozwiązań sprzyjających przekazywaniu *know how*, w tym wiedzy, umiejętności i doświadczenia

[66] https://www.cwjobs.co.uk/advice/ageism-in-tech

zawodowego osób dojrzałych pozostałym zatrudnionym osobom (np. mentoring, tzw. *buddy*; modyfikacja zakresu zadań i obowiązków);

- kształtowanie przekazu informacyjno-edukacyjnego w oparciu o zdywersyfikowane kanały komunikacji (internet, prasa tradycyjna, plakaty i ulotki) ze względu na ryzyko wykluczenia cyfrowego w grupie osób 50+;

- realizacja regularnych badań, identyfikujących już istniejące oraz nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, odnoszące się do kwestii wieku (np. dyskryminacji osób ok. 30. roku życia w branży IT).

## Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

W grudniu 2020 roku w Polsce było 2,4 mln osób pobierających świadczenia emerytalno-rentowe i/lub ubezpieczonych przez płatników składek w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, które posiadały orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (wydane przez zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności) lub orzeczenie o stopniu niezdolności do pracy (wydane przez ZUS). W grupie tej przeważali mężczyźni, którzy stanowili 52,6% grupy osób z orzeczeniem. Mając na uwadze wiek osób z orzeczeniem, najczęściej byli to mężczyźni w wieku 64 lata (54,4 tys.). Około 52,7 tys. mężczyzn było w wieku 63 lata. Najwięcej kobiet z orzeczeniem było w wieku 71 lat (31,7 tys.). Ponad 30 tys. kobiet miało 59 lat (30,7 tys.) lub 70 lat (30,5 tys.). Mediana wieku mężczyzn z orzeczeniem wynosiła 62 lata, a mediana wieku kobiet – 63 lata [67].

Mając na uwadze dane prezentowane przez GUS można wskazać, że w roku 2020 większość osób z niepełnosprawnościami pracujących w średnich i dużych przedsiębiorstwach była zatrudniona w sektorze prywatnym (76,0%). Osoby te znajdywały zatrudnienie głównie w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (31,2%), w tym w działalności detektywistycznej i ochroniarskiej (19,0%) oraz działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (9,0%). Co czwarta osoba niepełnosprawna pracowała w przetwórstwie przemysłowym (23,8%). W opiece zdrowotnej pracowało 10,3% osób niepełnosprawnych. Powyższe dane potwierdzają zjawisko związane z zatrudnianiem osób z orzeczeniem na stanowiskach związanych z ochroną (mężczyźni) czy świadczeniem usług sprzątających (kobiety)[68]. Są to zarazem prace mało prestiżowe i zazwyczaj niskopłatne, przez co dodatkowo przyczyniać się mogą do umacniania stereotypów dotyczących osób z niepełnosprawnościami i przyczyniać się do zjawiska ubóstwa w tej grupie społecznej.

Bardzo istotne jest tutaj także podkreślenie, że powyżej podana wartość 2,4 mln nie odzwierciedla w pełni wielkości grupy osób z niepełnosprawnościami żyjącymi w naszym kraju. **Jako niepełnosprawność nie należy bowiem rozumieć wyłącznie przyznane orzeczenie, ale stan zdrowia utrudniający codzienne funkcjonowanie. Wiele osób może być**

[67] „Osoby niepełnosprawne w 2020 r." (2021), Główny Urząd Statystyczny, s. 2.
Tekst dostępny pod linkiem: file:///C:/Users/Agnieszka/Downloads/osoby_niepelnosprawne_w_2020_r.pdf
[68] ibidem, s. 1.

**zatem potencjalnie niepełnosprawnych, jeżeli ich choroba, fizyczna czy psychiczna, spełnia pewne kryteria.** Niektóre choroby są automatycznie uznane za niepełnosprawność (np. rak, HIV), inne z kolei mogą być tak zakwalifikowane, jeśli przez okres minimum ostatnich 12 miesięcy, utrudniały codzienne życie osobie, lub istnieje prawdopodobieństwo ze będą utrudniały przez 12 miesięcy lub więcej. Bazując na definicji wypracowanej przez Światową Organizację Zdrowia, jako niepełnosprawność należy więc rozumieć ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności w sposób lub w zakresie uważanym za normalny dla człowieka, wynikające z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu.

Jak wynika ze strony Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w Polsce liczba osób z niepełnosprawnościami jest niedoszacowana; grupę tę stanowi od 4 do 7 milionów osób. Fundacja Aktywizacja, tj. jedna z największych krajowych organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami podaje nawet **liczbę 7,7 mln osób z niepełnosprawnościami, zamieszkującymi Polskę**[69]. W skali globalnej, osoby z niepełnosprawnością stanowią ponad 15% światowej populacji. Jest to zarazem jedna z najliczniejszych, ale też najszybciej rosnących mniejszości na świecie. Wynika to z trendu ogólnoświatowego jakim jest starzejące się społeczeństwo; wraz z wiekiem zasadniczo wzrasta ryzyko schorzeń przewlekłych czy niepełnosprawności nabytych.

Osoby z niepełnosprawnością stanowią bardzo liczną grupę społeczną. Pomimo tego, osoby z tej grupy dość często doświadczają nierównego traktowania. Jednym z obszarów dyskryminacji jest rynek pracy. W roku 2020 aż 2,5 mln, czyli ponad 80% osób z niepełnosprawnościami nie miało pracy, ani jej nie szukało. Pod względem wskaźnika bierności zawodowej osób niepełnosprawnych Polska plasuje się na piątym miejscu w Europie. W latach 2010-2020 wskaźnik ten był w ich przypadku niemal dwukrotnie wyższy niż dla całej populacji osób powyżej 15. roku życia. Mimo znacznych nakładów, zwłaszcza z Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz PFRON, wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych od kilkunastu lat wzrosły tylko o ok. 2% w ciągu 10 lat: z 14,4% w 2010 roku do 16,7% w 2020 roku[70].

Potwierdzeniem niższej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami są także dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego za roku 2017. **Współczynnik aktywności zawodowej osób z tej grupy w wieku produkcyjnym wynosił 28,9%.** Z kolei wskaźnik zatrudnienia wyniósł 26,3%, a stopa bezrobocia – 9,3%. **Dla porównania, w tym samym roku współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym** (w ujęciu GUS, tj. 18-59 dla kobiet oraz 18-64 dla mężczyzn) **wynosił 79,8%, wskaźnik zatrudnienia 75,9%, a stopa bezrobocia 4,9%.**
Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Fundację TAKpełnosprawni ponad 60% pracodawców uważa, że rynek pracy jest obecnie bardziej przyjazny osobom z niepełnosprawnościami, podczas gdy tylko 39% pracowników widzi jakąkolwiek zmianę

[69] „Komunikacja bez barier Praktyczny poradnik kontaktu z osobami z niepełnosprawnościami" (2021), Fundacja Aktywizacja, s. 7.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://aktywizacja.org.pl/wp-content/uploads/2022/04/Fundacja-Aktywizacja-Publikacja-Komunikacja-bez-barier.pdf
[70] https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/aktywizacja-zawodowa-osob-z-niepelnosprawnosciami.html

w sposobie ich traktowania[71]. Dane te odzwierciedlają zatem bardziej deklaratywną postawę samych pracodawców, niekoniecznie mającą przełożenie na praktyki i zachowania w obszarze zatrudnienia[72]. Pracodawcy wskazują tutaj zarazem kluczowe bariery utrudniające im zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Na bariery te składają się: brak doświadczenia we współpracy z osobami z niepełnosprawnościami (64%); obawa przed mniejszą efektywnością pracownic/pracowników z niepełnosprawnościami (56%); ograniczona wiedza na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (44%). **Na bariery te składają się zatem nie tyle realne trudności w miejscu pracy, ale brak wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz brak umiejętności skutecznego zarządzania organizacją, w której zatrudnienie znalazły osoby z niepełnosprawnościami.** Jest to zarazem ten obszar braku kompetencji, który relatywnie łatwo można uzupełnić poprzez podejmowanie działań informacyjno-edukacyjnych, których celem jest nie tylko podnoszenie wiedzy, ale także zmiana świadomości w zakresie realnych korzyści – finansowanych i pozafinansowych – wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Brak odpowiednich działań na rzecz tworzenia miejsca pracy przyjaznego osobom z niepełnosprawnościami skutkuje tym, że osoby z niepełnosprawnościami – podobnie jak osoby z innych grup szczególnie narażonych na dyskryminację – **przyjmują niejednokrotnie w miejscu pracy strategię nie informowania otoczenia o swojej chorobie czy niepełnosprawności**. Jak wynika z badania TAKniepełnosprawni, aż 80% ankietowanych osób z niepełnosprawnościami i 82% ankietowanych pracodawców uważa, że niektórzy ze strachu przed utratą pracy nie informują pracodawców o swojej niepełnosprawności. Osoby te, często kosztem swojego zdrowia, wolą mieć takie same warunki zatrudnienia jak osoby zdrowe i nie korzystać z różnych uprawnień wynikających z faktu posiadania niepełnosprawności, niż narazić się na ryzyko nierównego i niesprawiedliwego traktowania w swoim miejscu pracy.

Grupa osób z niepełnosprawnościami jest nie tylko liczna, ale także bardzo różnorodna. Niepełnosprawność zazwyczaj postrzegana jest w sposób bardzo uproszczony, tj. przez pryzmat niepełnosprawności wzroku, słuchu, mowy czy widocznej niepełnosprawności ruchowej. Tymczasem, najliczniejszą grupę osób z niepełnosprawnościami stanowią osoby posiadające schorzenia lub niepełnosprawności o charakterze ukrytym, tj. niewidocznym na pierwszy rzut oka. Do takich schorzeń należeć mogą przykładowo schorzenia kręgosłupa, zaburzenia błędnika, padaczka czy reumatyzm. Wiele osób zmagać się może z chorobami nowotworowymi, kardiologicznymi czy cukrzycą.

**Osoby z niepełnosprawnością nie są grupą jednorodną**. Uwaga ta nie dotyczy bynajmniej rodzajów niepełnosprawności czy ich stopnia (lekki, umiarkowany, znaczny). **W przypadku tej grupy szczególne znaczenie ma podejście intersekcjonalne, tj. uwzględniające potrzeby wynikające z różnych czynników i przesłanek.** Potwierdzeniem są badania realizowane przez

[71] Badanie Pracodawca na TAK przeprowadzono po rad drugi. Pierwsza edycja badania odbyła się na przełomie 2014/2015 roku. Prezentowane wyniki stanowią zatem odniesienie wyników badania otrzymanych w roku 2021 do pierwszej edycji badania.

[72] „Raport z badania Pracodawca na TAK. 10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami" (2021), Fundacja TAKpełnosprawni, s. 4.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://takpelnosprawni.pl/wp-content/uploads/2021/09/raport_Pracodawca_na_TAK_2021.pdf

Fundację Aktywizacja, które w sposób odrębny odzwierciedlają sytuację osób z niepełnosprawnościami, uwzględniając także kryterium płci, wieku czy miejsca zamieszkania.

Jak wynika z opracowania „Kobiety z niepełnosprawnością na rynku pracy. Sytuacja społeczna i zawodowa" kobiety z niepełnosprawnościami są grupą, której sytuacja społeczna i zawodowa jest skomplikowana, a one same napotykają na swojej drodze wiele trudności. Oczywiście, w przypadku tej grupy wskazać można bariery i wyzwania tożsame do tych, z jakimi zmagają się kobiety pełnosprawne. Związane są one ze stereotypami i tradycyjnym podziałem ról społecznych i zawodowych pomiędzy płciami. W szczególności macierzyństwo i wychowanie potomstwa wpływają na odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia codziennego. **Dlatego, mówiąc o realiach dotyczących kobiet z niepełnosprawnością, często stosuje się sformułowanie: podwójne wykluczenie.** Oznacza to, że ich sytuacja społeczna i zawodowa jest mniej korzystna na skutek nakładania się problemów i stereotypów z tych dwóch obszarów: płci i niepełnosprawności. Jest to widoczne w szczególności wówczas, gdy kobieta z niepełnosprawnością, po urodzeniu dziecka, usiłuje wrócić na rynek. Kobieta taka nie tylko musi udowodnić swoje kwalifikacje i kompetencje, ale także pokazać, że mimo niepełnosprawności i obciążenia obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem jest najlepszą kandydatką na dane stanowisko pracy. Dużym problemem jest także fakt, że kobiety z niepełnosprawnością często podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Oczywiście, jest to efektem praktyk dyskryminacyjnych, na jakie natrafiają już na etapie rekrutacji, co skutkuje nie tylko podtrzymywaniem stereotypów dotyczących płci czy niepełnosprawności, ale także ma bezpośrednie przełożenie na sytuację materialną. Co więcej, kobiety z niepełnosprawnością napotykają trudności znacznie wcześniej, już na etapie edukacji. Dotyczy to zarówno nauki na poziomie szkoły średniej, jak i wyboru satysfakcjonującego kierunku studiów. Często decyzja dotycząca kształcenia jest przypadkowa, nie uwzględnia rzeczywistych predyspozycji i zainteresowań. Zarówno na tym etapie, jak i w późniejszym życiu zawodowym kobiety z niepełnosprawnością boją się, że nie podołają obowiązkom, że będzie to dla nich za trudne, a ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności będą w znaczny sposób utrudniały efektywną naukę oraz skuteczne wykonywanie pracy. Takie przekonanie wynika z niskiej samooceny, a także jest efektem presji otoczenia[73].

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami jest także zróżnicowana, jeśli weźmie się pod uwagę kryterium wieku. W pierwszej kolejności warto tutaj skupić się na sytuacji młodych osób z niepełnosprawnościami w wieku 15-24 lat. Osoby te stanowią zaledwie 4,6% osób w grupie niepełnosprawnych osób w wieku produkcyjnym. Jeśli jednak poszerzyć przedział wiekowy dla kategorii „młoda osoba niepełnosprawna" do 29 roku życia, to wielkość ta już się podwaja. Niepełnosprawne młode osoby to specyficzna grupa. Jest to grupa zróżnicowana nie tylko ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności, ale także ze względu na aktywność edukacyjną i zawodową. W grupie tej są zarówno uczennice/uczniowie, studentki/studenci, jak też absolwentki/absolwenci szkół różnych typów, którzy mogą podejmować pracę. **Młode osoby z niepełnosprawnościami są od 2 do 5 razy bardziej narażone na przemoc niż ich pełnosprawni rówieśnicy oraz są 2 lub 3-krotnie bardziej**

[73] „Kobiety z niepełnosprawnością na rynku pracy. Sytuacja społeczna i zawodowa" (2014), Fundacja Aktywizacja, s. 3-5.
Tekst dostępny pod linkiem: https://aktywizacja.org.pl/wp-content/uploads/2019/05/Kobiety_z_niepelnosprawnoscia_broszura_2014.pdf

**narażone na bezrobocie niż osoby pełnosprawne. Prawdopodobieństwo dojścia przez osoby z niepełnosprawnościami do poziomu edukacji wyższej jest o połowę niższe niż osób pełnosprawnych**[74].

Dla wielu młodych ludzi komputer, obok telefonu komórkowego, jest podstawowym narzędziem komunikacji. Tymczasem młode osoby z niepełnosprawnościami są nadal w grupie osób zagrożonych wykluczeniem cyfrowym. Wynika to stąd, że wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnościami jest zazwyczaj głębsze niż w wypadku innych grup społecznych. Istotną zmianę może przynieść tu realizacja takich działań, dzięki którym osoby z niepełnosprawnościami, w tym osoby młode, mogą uzyskać nie tylko dostęp do internetu oraz sprzętu umożliwiające korzystanie z niego. Odrębnym wyzwaniem może być tutaj nabycie umiejętności korzystania z tych zasobów[75].

Od wielu lat podejmowane są w Polsce systemowe działania na rzecz zwiększenia szans młodych osób z niepełnosprawnościami na kontynuację nauki na poszczególnych szczeblach edukacyjnych. Od 2011 roku, w związku z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, szkoły wyższe są zobowiązane do stwarzania studentkom/studentom z niepełnosprawnościami warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych. Uczelnie otrzymują z budżetu państwa dotacje, które mogą przeznaczyć na finansowanie kosztów realizacji inwestycji służących kształceniu osób z niepełnosprawnościami, na specjalistyczne szkolenia, wyposażenie wypożyczalni sprzętu dla osób z różnymi niepełnosprawnościami, zakup specjalistycznych urządzeń, materiałów dydaktycznych i naukowych dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami czy transport między obiektami dydaktycznymi uczelni. **Wprowadzenie nowych rozwiązań formalno-prawnych nie wyeliminowało jednak wielu istotnych barier w dostępie osób z niepełnosprawnościami do szkolnictwa wyższego, w tym szczególnie bariery związanej z dostępem do materiałów dydaktycznych w formie dostosowanej do potrzeb tych osób, czy braku mentalnego i organizacyjnego przygotowania uczelni do pracy z nimi.**

Odmienna jest sytuacja osób z niepełnosprawnościami z grupy wiekowej 50+. Samą tę grupę wiekową charakteryzuje relatywnie niski wskaźnik aktywności zawodowej. W przypadku osób, które dodatkowo mają niepełnosprawność, zasadniczo spada ich obecność na rynku pracy. **Według danych statystycznych co dziesiąta osoba 50+ ma orzeczony stopień niepełnosprawności. W grupie tej problem braku aktywności na rynku pracy jest szczególnie widoczny, gdyż tylko co czwarta osoba niepełnosprawna pracuje.** Oczywiście, poniekąd można stwierdzić, że jest to konsekwencja dość naturalnego zjawiska; stan zdrowia pogarsza się wraz z upływem czasu. Osoby w wieku poprodukcyjnym znacznie częściej zapadają zatem na choroby przewlekłe, schorzenia związane z wiekiem, a w związku z tym odczuwają duże ograniczenia w codziennym funkcjonowaniu. **Niemniej jednak, nie bez znaczenia są tutaj także stereotypy odnoszące się do wieku oraz do niepełnosprawności, składając się na zjawisko dyskryminacji krzyżowej.**

[74] „Młodzi – niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa" (2013), Fundacja Aktywizacja, s. 3-4. Tekst dostępny pod linkiem: https://aktywizacja.org.pl/wp-content/uploads/2019/05/Mlodzi_niepelnosprawni.pdf
[75] ibidem, s. 7.

Poziom aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia, szczególnie w grupie osób z niepełnosprawnościami, ma istotne konsekwencje makrospołeczne i makroekonomiczne. Dojrzałe osoby, podobnie jak inne osoby zatrudnione, przyczyniają się do wzrostu produktu krajowego, ale także przekazują zdobytą wiedzę i doświadczenie młodszym osobom. Niski wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej oznacza zatem z jednej strony mniejszą produktywność społeczeństwa, z drugiej – większe obciążenie budżetu państwa, z którego pokrywane są świadczenia rekompensujące brak dochodów z pracy (zasiłki, renty, emerytury). Aktywność zawodowa ma ogromne znaczenie dla samych osób 50+ z niepełnosprawnością i ich otoczenia. Przede wszystkim praca może być dla nich źródłem utrzymania – podstawowym, gdy nie korzystają oni ze świadczeń emerytalno-rentowych, lub uzupełniającym, jeśli nabyli do nich prawo. W Polsce wymiar materialny pracy jest tym bardziej ważny, ponieważ wiele osób pobierających świadczenia emerytalne – z uwagi na niskie kwoty otrzymywanych świadczeń, niewystarczające na podstawowe wydatki na utrzymanie (zwłaszcza w przypadku osób wymagających leczenia czy rehabilitacji) – zmuszonych jest do szukania dodatkowych źródeł utrzymania. Należy jednak podkreślić, że nawet niezbyt wysoka emerytura czy renta bywa jedynym źródłem utrzymania dla wieloosobowych gospodarstw domowych. Osoby 50+ często mają własne rodziny, a zatem presja odpowiedzialności za zaspokajanie potrzeb własnych i swoich bliskich również ma niemałe znaczenie w podejmowaniu przez nie aktywności zawodowej[76].

Aktywizacja – nie tylko w obszarze zawodowym, ale także społecznym – osób z niepełnosprawnościami jest wyzwaniem, ponieważ wiąże się z potrzebą konfrontacji z licznymi stereotypami i uprzedzeniami. Zidentyfikować można tym samym liczne mity dotyczące tej grupy społecznej, a zwłaszcza mity odnoszące się do ich potrzeb oraz zakresu działań koniecznych do realizacji. **Jednym z mitów jest konieczność ponoszenia kosztowych przystosowań architektonicznych oraz wdrażania drogich racjonalnych usprawnień** podczas gdy wiele osób z niepełnosprawnościami nie będzie potrzebować takich usprawnień. **Kolejny mit związany jest z posiadaniem nieadekwatnych kompetencji przez osoby z niepełnosprawnościami w stosunku do potrzeb i oczekiwań stawianych przez współczesnych pracodawców.** Faktem jest, że część osób może mieć niewystarczające kwalifikacje ze względu na utrudniony dostęp do edukacji, ale po odpowiednim przeszkoleniu lub uzupełnieniu wykształcenia, będzie mogła wykonywać pracę na danym stanowisku. **Kolejny mit dotyczy przekonania, że osoby z niepełnosprawnością często chorują.** Zakładanie, że niepełnosprawność spowoduje stałą nieobecność pracownicy/pracownika jest jednak krzywdzące i niesprawiedliwe. Osoby z niepełnosprawnościami często chcą oraz mogą pracować z takim samym zaangażowaniem jak osoby pełnosprawne. **Dość często powielanym mitem jest także przekonanie, że osoby z niepełnosprawnościami są osobami roszczeniowymi.** Wśród tak licznej grupy, jak w każdej innej grupie społecznej, mogą zdarzyć się jednostki, które podchodzą do pracodawcy roszczeniowo. To kwestia osobowości, charakteru, życiowych doświadczeń, a nie niepełnosprawności. Jest wiele osób z niepełnosprawnościami zmotywowanych do pracy, gotowych na nowe wyzwania. Należy też pamiętać, że potrzeba równego traktowania (np. dostępu do edukacji, szkoleń umożliwiających pracę) i stworzenia warunków równych szans, a nie oznaka roszczeniowości. Czasem zaistnieje potrzeba wprowadzenia konkretnego

[76] „Osoby niepełnosprawne 50+ Sytuacja zawodowa i społeczna" (2014), Fundacja Aktywizacja, s. 8.

rozwiązania czy usprawnienia, aby dana osoba mogła w pełni wykorzystać swój potencjał w pracy[77].

Jak wynika z badania Fundacji TAKpełnosprawni, **głównym wyzwaniem w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest edukacja społeczna. Osoby z niepełnosprawnościami to osoby takie same jak osoby w pełni sprawne. Potwierdza ją aż 82% pracodawców (77% twierdzi, że nie widzi różnicy pomiędzy pracą osób z niepełnosprawnościami i pełnosprawnymi, a 5% uważa, że osoby z niepełnosprawnościami pracują nawet lepiej)[78].** Te działania edukacyjne, powinny z jednej strony dotyczyć kształtowania świadomości na temat praw przysługujących każdej zatrudnionej osobie, a które odnoszą się do kwestii równego traktowania oraz postaw osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityki zatrudnienia w organizacji. Ponadto, **działania edukacyjne powinny być ukierunkowane na wzrost świadomości w zakresie dostępności produktów i usług publicznych, zwłaszcza dostępności dla osób napotykające na różne ograniczenia i bariery wynikające z ich niepełnosprawności.** Dotyczy to zarówno działań edukacyjnych adresowanych wprost do osób z niepełnosprawnościami, jak i osób których kwestia niepełnosprawności bezpośrednio i osobiście nie dotyczy, ale świadczą one usługi publiczne, które powinny spełniać kryterium dostępności. Wiąże się to z obowiązkiem realizacji założeń wynikających z dyrektywy, określanej często mianem Europejskiego Aktu o Dostępności[79].

**Europejski Akt o Dostępności (ang. *European Accessibility Act*), wprowadził wspólną unijną definicję wymogów w zakresie dostępności oraz ramy ich wdrażania dla niektórych produktów i usług na rynku wewnętrznym w całej Unii Europejskiej.** Podstawowym celem Europejskiego Aktu o Dostępności jest usuwanie barier dla swobodnego przepływu dostępnych produktów i usług, które wynikają z niespójnego w Unii Europejskiej podejścia do dostępności oraz z rozbieżnych regulacji prawnych w poszczególnych państwach członkowskich. Dyrektywa ta jest pierwszą tak kompleksową i horyzontalną regulacją o dostępności w prawie unijnym ukierunkowaną na podmioty gospodarcze. Ponadto Europejski Akt o Dostępności ma przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu spowodowanemu niedostępnością produktów i usług, które uniemożliwiają samodzielne korzystanie z nich przez osoby z niepełnosprawnościami lub ograniczeniami funkcjonalnymi. Tym samym obejmuje on następujące kwestie swym zakresem: zapewnienie spełnienia wymogów dostępności dla produktów i usług; obowiązki podmiotów gospodarczych w zakresie zapewnienia spełnienia wymogów dostępności produktów i usług; przepisy o dochodzeniu praw przez konsumentów i inne uprawnione podmioty; system nadzoru i kontroli rynku w zakresie zapewnienia spełnienia wymogów dostępności produktów i usług; system związany z nakładaniem na podmioty gospodarcze kar pieniężnych za nieprzestrzeganie wymogów dostępności.

Europejski Akt o Dostępności ma swoje przełożenie na krajową regulację w postaci Ustawy z dn. 19 lipca 2019 r. o zapewnienie dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami[80].

[77] „Pracodawca na TAK. 10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami", s. 13-14.
[78] ibidem, s. 4.
[79] https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-europejskie-bez-barier/dostepnosc-plus/aktualnosci/europejski-akt-o-dostepnosci/
[80] https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190001696

Zapisy wynikające z ustawy dotyczą szczególnie jednostek **sektora finansów publicznych i podmiotów finansowane ze środków publicznych, które – na bazie przepisów wynikających z ustawy – zobowiązane są zapewniać dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami,** przynajmniej w zakresie określonych w ustawie minimalnych wymagań. Owe minimalne wymagania służące zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami obejmują:

1. w zakresie dostępności architektonicznej:
   - zapewnienie wolnych od barier poziomych i pionowych przestrzeni komunikacyjnych budynków;
   - instalację urządzeń lub zastosowanie środków technicznych i rozwiązań architektonicznych w budynku, które umożliwiają dostęp do wszystkich pomieszczeń, z wyłączeniem pomieszczeń technicznych;
   - zapewnienie informacji na temat rozkładu pomieszczeń w budynku, co najmniej w sposób wizualny i dotykowy lub głosowy;
   - zapewnienie wstępu do budynku osobie korzystającej z psa asystującego;
   - zapewnienie osobom ze szczególnymi potrzebami możliwości ewakuacji lub ich uratowania w inny sposób;
2. w zakresie dostępności cyfrowej realizacji wymagań określone w Ustawie z dn. 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych[81];
3. w zakresie dostępności informacyjno-komunikacyjnej:
   - obsługę z wykorzystaniem środków wspierających komunikowanie się, o których mowa w art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2017 r. poz. 1824), lub przez wykorzystanie zdalnego dostępu online do usługi tłumacza przez strony internetowe i aplikacje;
   - instalację urządzeń lub innych środków technicznych do obsługi osób słabosłyszących, w szczególności pętli indukcyjnych, systemów FM lub urządzeń opartych o inne technologie, których celem jest wspomaganie słyszenia;
   - zapewnienie na stronie internetowej danego podmiotu informacji o zakresie jego działalności – w postaci elektronicznego pliku zawierającego tekst odczytywalny maszynowo, nagrania treści w polskim języku migowym oraz informacji w tekście łatwym do czytania;
   - zapewnienie, na wniosek osoby ze szczególnymi potrzebami, komunikacji z podmiotem publicznym w formie określonej w tym wniosku.

**Na koniec warto podkreślić, że obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w kształtowania miejsca pracy pozbawionego praktyk dyskryminacyjnych.** Jest to jednak minimum wynikające z regulacji prawnych odnoszących się wprost do zatrudnienia. Każdy pracodawca może bowiem w sposób bardziej świadomy kształtować strukturę zatrudnienia, w sposób celowy i dedykowany podejmując działania na rzecz zwiększenia odsetka osób z niepełnosprawnościami w swojej organizacji. **Mowa tutaj o zarzadzaniu strategicznym nie tylko w poszanowaniem zasady równego traktowania, ale także z wprowadzaniem elementów związanych z zarządzaniem różnorodnością.** Działania szersze, bardziej zaawansowane w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu są konieczne ze względu na to, że dotychczas podejmowane polityki

[81] https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000848

i wykorzystywane narzędzia są nieskuteczne. Jak wynika z kontroli Najwyższej Izby Kontroli **prowadzona przez powiatowe urzędy pracy aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami nie była skuteczna i nie umożliwiała im wejścia lub trwałego powrotu na rynek pracy. Na koniec 2020 r. we wszystkich urzędach pracy na terenie kraju zarejestrowanych było niemal 56 tys. bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Ponad 80% osób z orzeczeniami o niepełnosprawności nie pracowało ani nie szukało pracy. Pracodawcy niechętnie zatrudniali takie osoby, brakowało też spójnej polityki rynku pracy[82].**

Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność może być realizowane w ramach wdrażania Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki w perspektywie finansowej 2021-2027. Działania i rozwiązanie możliwe do realizacji to:

- obowiązek ujęcia w regulaminach pracy zapisów wprost zakazujących dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, wraz ze wskazaniem, że obowiązek ten dotyczy także niepełnosprawności;
- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki procedur na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy (w tym molestowaniu i mobbingowi);
- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki transparentnych zasad awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do pracy/projektów/grantów;
- zachęcanie do tworzenia zespołów w miejscu pracy/nauki różnorodnych pod kątem pełno/niepełnosprawności;
- zachęcanie do wpływania na politykę zatrudnienia w taki sposób, aby osiągać w miejscu pracy 6% reprezentację osób z niepełnosprawnościami umożliwiającą korzystanie z ulg Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- zachęcanie do wdrażania w miejscu pracy/nauki usprawnień odpowiadających na potrzeby osób z różnymi niepełnosprawnościami (np. finansowanie kosztów realizacji inwestycji służących kształceniu osób z niepełnosprawnościami, organizacja wypożyczalni sprzętu dla osób z różnymi niepełnosprawnościami, zakup specjalistycznych urządzeń, materiałów dydaktycznych i naukowych dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, organizacja transportu dla osób z niepełnosprawnościami);
- organizacja konkursów dedykowanych, wprost skierowanych do osób z niepełnosprawnościami i/lub odnoszących się do kwestii niepełnosprawności;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii różnorodności w miejscu pracy/nauki oraz

[82] https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/aktywizacja-zawodowa-osob-z-niepelnosprawnosciami.html

korzyści z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do różnorodności wynikającej z pełno/niepełnosprawności;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) adresowanych do kadry kierowniczej średniej szczebla, poświęconych kwestii zarządzania zespołami pracowniczymi różnorodnymi pod względem pełno/niepełnosprawności;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami, uświadamiających je w zakresie praw im przysługujących;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii dostępności i projektowania uniwersalnego, uwrażliwiających społeczeństwo na kwestię równego dostępu do produktów i usług publicznych przez osoby z niepełnosprawnością;

- kształtowanie przekazu informacyjno-edukacyjnego w oparciu o zdywersyfikowane kanały komunikacji (internet, prasa tradycyjna, plakaty i ulotki) ze względu na ryzyko wykluczenia cyfrowego w grupie osób z niepełnosprawnością;

- realizacja regularnych badań, identyfikujących już istniejące oraz nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, odnoszące się do kwestii niepełnosprawności, z uwzględnieniem podejścia intersekcjonalnego.

## Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową

Analiza sytuacji grup szczególnie narażonych w Polsce na doświadczanie dyskryminacji lub wykluczenia społecznego niewątpliwie powinna obejmować grupę osób LGBT+. Akronim LGBT+ odnosi się zarówno do różnych orientacji seksualnych, jak i rozmaitych tożsamości płciowych. Określenie LGBT+ obejmuje swym zakresem lesbijki, geje, osoby biseksualne, osoby transpłciowe, zaś „+" oznacza pozostałe tożsamości i orientacje, w tym osoby aseksualne, queer i interpłciowe.

Zakłada się, że w każdym kraju społeczność osób LGBT+ jest na poziomie od 5 do 10%. W Polsce żyje minimum **2 miliony osób LGBT+**. Są to dane szacunkowe, ponieważ w krajowych spisach powszechnych nie ma pytań dotyczących orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Niemniej jednak potwierdzeniem dla tych szacunków są dostępne badania i opracowania, w tym sondaż dotyczący osób LGBT+ w Europie. Wynika z niego, że w Polsce około 5% społeczeństwa identyfikuje się jako osoby LGBT+[83].

Osoby LGBT+, co do zasady, nie powinny doświadczać nierównego traktowania w poszczególnych obszarach życia dziennego, w tym w obszarze społecznym, gospodarczym,

[83] https://portalstatystyczny.pl/liczba-osob-lgbt-w-europie-i-w-polsce/

politycznym i kulturalnym. Na straży równego traktowania stoją liczne krajowe regulacje prawne. Zwłaszcza ochrona przed dyskryminacją w zatrudnieniu jest stosunkowo szeroka, jeśli jej zakres zostanie porównany do ochrony prawnej w innych obszarach niż rynek pracy. Ochronę tą zapewnia Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wraz z późniejszymi zmianami) oraz Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Pomimo istniejących zapisów prawnych, osoby LGBT+ często doświadczają dyskryminacji na rynku pracy. **Dyskryminacja ta może przybierać różne formy, zaczynając od odmowy zatrudnienia osoby, w przypadku której informacja o jej orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej wybrzmiała podczas rozmowy rekrutacyjnej, poprzez odmawianie awansu, wypłatę niższej pensji lub brak premii po obrażanie i mowę nienawiści, szykany w formie werbalnej, pozawerbalnej czy nawet przemoc fizyczną.**

Homofobia i transfobia w polskich firmach występuje relatywnie często, pomimo tego, że są one zakazane prawnie, ponieważ stanowią przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu. Z tego też względu osoby LGBT+ nierzadko przyjmują strategię ukrywania w pracy swojej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Potwierdzeniem tego zjawiska są wyniki badania „Społeczna sytuacja osób LGBTA w Polsce. Raport za lata 2019-2020", przeprowadzonego przez Kampanię Przeciw Homofobii. Wynika z niego, że wśród osób objętych badaniem 25% osób czuło potrzebę, aby nie ujawniać się w pracy. Kolejne 35% osób ukrywało swoją tożsamość przed częścią osób, z którymi współpracowały. Tylko 28% osób badanych potwierdziło, że mogły mówić o swoim życiu prywatnym równie swobodnie jak osoby heteroseksualne lub cispłciowe[84].

Na częstotliwość ukrywania orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej ma wpływ rodzaj instytucji, w której osoby LBGT+ są zatrudnione. To właśnie w sektorze publicznym (instytucje państwowe i publiczne oraz spółki skarbu państwa) najczęściej ma miejsce ukrywanie orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, podczas gdy w przypadku firm prywatnych lub organizacji pozarządowych zauważyć można wyższy poziom „jawności". Jednak nawet w przypadku organizacji pozarządowych, w których w największym stopniu zidentyfikowano poziom jawności, 15,5% osób badanych wciąż czuło potrzebę ukrywania swojej tożsamości, a tylko 33,8% mogło sobie pozwolić na pełną otwartość w kontaktach ze współpracownicami/ współpracownikami[85].

Konieczność bezustannego kontrolowania się, aby nie dokonać przypadkowego i mimowolnego tzw. „wyoutowania" w miejscu pracy niewątpliwie wiąże się dla osób LGBT+ z dużym stresem i napięciem. Nawet podczas zwykłej rozmowy ze współpracownicami/ współpracownikami na temat życia rodzinnego, podawanie pewnych informacji czy użycie zaimka osobowego prowadzić mogą do ujawnienia swojej orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej. To z kolei wiązać się może z konsekwencjami w postaci doświadczania dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w miejscu pracy, molestowania, molestowania

[84] Cispłciowość to pojęcie określające osoby, których tożsamość lub ekspresja płciowa jest zgodna z płcią przypisaną im w momencie narodzin. Pojęcie cispłciowości zostało stworzone dla podkreślenia odmienności doświadczeń i perspektywy osób, które są osobami transpłciowymi i niebinarnymiu.

[85] „Społeczna sytuacja osób LGBTA w Polsce. Raport za lata 2019-2020" (2021), Kampania Przeciw Homofobii, Stowarzyszenie Lambda, Warszawa, s. 103.
Raport dostępny na stronie: http://lambdawarszawa.org/wp-content/uploads/2021/12/raport201920.pdf

seksualnego, mowy nienawiści lub mobbingu. Zrozumiałe jest zatem przyjmowanie strategii przez osoby LGBT+ mające na celu zachowanie w tajemnicy informacji na temat swojego życia prywatnego. Tym bardziej, że – jak wynika z badania przeprowadzonego w roku 2021 przez Kampanię Przeciw Homofobii i zestawienia jego wyników z innymi badaniami prowadzonymi przez tę organizację w innych okresach – w ostatnich latach lęk osób LGBT+ uległ istotnemu nasileniu w związku z trwającą ofensywą ideologiczną ze strony części polskich polityków i przedstawicieli kościoła katolickiego.

Dość wymiernym przykładem doświadczania nierównego traktowania w miejscu pracy przez osoby LGBT+ są wynagrodzenia. **Osoby LGBT+ doświadczają dyskryminacji na rynku pracy w obszarze wynagrodzenia zarabiając mniej niż osoby heteroseksualne**. W badaniu przeprowadzonym przez **LinkedIn/YouGov stwierdzono, że w Wielkiej Brytanii różnica ta wynosi 16%**[86]. W odniesieniu do Polski warto odwołać się do badania przeprowadzonego przez organizację Open For Business, które obejmowało swym zakresem cztery kraje Europy Środkowo-Wschodniej, tj. Polskę, Węgry, Rumunię i Ukrainę. Z badania tego wynika, że występują różnice w wynagrodzeniach osób LGBT+. Co więcej, to właśnie **wykluczenie osób nieheteronormatywnych w sferze zatrudnienia w wyniku doświadczanej stygmatyzacji przekłada się na niższe płace, zmniejszony dostęp do zatrudnienia, zwiększone bezrobocie osób LGBT+ oraz nieprzyjazne warunki w miejscach zatrudnienia, które zmniejszają produktywność osób LGBT+**[87].

Tabela 1. Szacowany koszt różnicy w wynagrodzeniach osób LGBT+ względem osób heteronormatywnych.

| Kraj | Górna prognozowana wartość (przy założeniu, że różnica w wynagrodzeniu wynosi 15%) | % PKB | Dolna prognozowana wartość (przy założeniu, że różnica w wynagrodzeniu wynosi 10%) | % PKB |
|---|---|---|---|---|
| Węgry | 94 910 783 873 HUF (320 877 610 USD) | 0,196% | 63 273 855 718 HUF (213 918 406 USD) | 0,131% |
| Polska | 4 377 799 091 PLN (1 182 735 029 USD) | 0,199% | 2 918 532 726 PLN (788 490 019 USD) | 0,132% |
| Rumunia | 1 416 381 982 RON (351 983 594 USD) | 0,141% | 944 254 653 RON (234 655 729 USD) | 0,094% |
| Ukraina | 8 965 100 689 UAH (321 894 647 USD) | 0,209% | 5 976 733 783 UAH (214 596 431 USD) | 0,140% |

Powyższa tabela przedstawia szacowany koszt różnicy w wynagrodzeniach osób LGBT+ względem osób heteronormatywnych w odniesieniu do poszczególnych krajów objętych badaniem. Zaprezentowane dane odzwierciedlają skalę konsekwencji finansowanych z tego

[86] https://www.linkedin.com/news/story/the-uk-has-an-lgbtq-pay-gap-4702500/

[87] „Seria badawcza. Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo Wschodniej Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina" (2021), Open For Business, s. 45.
Raport dostępny na stronie:
https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2021/04/TheEconomicCaseforLGBTInclusioninCEE-POLISH.pdf

tytułu. Są to realne straty finansowe dla osób ze społeczności LGBT+ wynikające z doświadczanej dyskryminacji.

**Ponieważ brak opracowań wprost odnoszących się do obszaru B+R najbardziej zbliżonym obszarem, który identyfikuje skalę i zakres zjawiska dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową jest obszar edukacji**. Na samym początku warto tutaj zwrócić uwagę na kluczową kwestię. **Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**[88]**, tj. kluczowy akt prawny zakazujący dyskryminacji w odniesieniu do różnych aspektów życia codziennego oraz w odniesieniu do ogólnodostępnych usług publicznych nie zapewnia ochrony przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową w obszarze edukacji**. Wynika to stąd, że przesłanka dotycząca orientacji seksualnej i tożsamości płciowej nie jest wskazana wprost w ustawie w części poświęconej zakazu dyskryminacji w ramach edukacji oraz brak tam określenia „w szczególności", sugerującego otwarty katalog przesłanek ze względu na które zakazana jest dyskryminacja. Jedynym środkiem ochrony prawnej dla osób doświadczających dyskryminacyjnego nierównego traktowania w ramach procesu edukacji jest więc pozew cywilny o ochronę dóbr osobistych. Dochodzenie roszczeń w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego jest jednak o wiele mniej korzystne dla osoby poszkodowanej dyskryminacją, niż żądanie odszkodowania na podstawie ustawy o równym traktowaniu.

**Osoby LGBT+, które są osobami uczącymi się, w tym osobami studiującymi oraz przygotowującymi rozprawy doktorskie są szczególnie narażone na dyskryminację, stygmatyzację i przemoc motywowaną uprzedzeniami.** Na zmniejszenie skali tych negatywnych zjawisk znaczący wpływ mogłaby mieć powszechna i obowiązkowa edukacja antydyskryminacyjna. Konieczność jej prowadzenia wynika nie tylko z zaleceń międzynarodowych organów praw człowieka, ale też – przykładowo – z prawnych zobowiązań Polski na gruncie Konwencji o prawach dziecka.

**Prawa osób ze środowiska LGBT+ coraz częściej są dostrzegane i respektowane przez polskie uczelnie, zwłaszcza te największe o charakterze publicznych.** Przykładem są rozwiązania wdrażane na rzecz społeczności LGBT+ na Uniwersytecie Warszawskim czy Uniwersytecie Jagiellońskim. W przypadku Uniwersytetu Warszawskiego warto w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na badanie, które zostało przeprowadzone w 2016 roku przez koło naukowe Queer UW. Badanie to dotyczyło sytuacji osób LGBTQ na Uniwersytecie Warszawskim[89], potwierdzając zarazem **doświadczanie dyskryminacji w przestrzeni akademickiej przez osoby nieheteronormatywne.** Jak wynika z badania dla 32% badanych osób (bez względu na orientację) „wyoutowanie" na uczelni mogło być powodem poczucia dyskomfortu, 40% osób zetknęło się z kolei z publicznym obrażaniem osób nieheteroseksualnych. Osoby badane, które były świadkami dyskryminowania osób LGBT+, najczęściej stykały się z rozpowszechnianiem negatywnych opinii na temat tej osoby oraz z zaczepkami słownymi, poniżaniem i obrażaniem. Z uderzeniami i szarpaniem zetknęło się 11% osób badanych, a 6% z nienawistnymi emailami i smsami. W przypadku Uniwersytetu

[88] https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20102541700

[89] „Wyobcowane wyobcowani. Raport z badań nad sytuacją osób LGBTQ studiujących na Uniwersytecie Warszawskim" (2016).
Tekst dostępny pod linkiem:
http://queer.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/02/raport_z_badania_2016_e.pdf

Warszawskiego przeprowadzono jeszcze jedno badanie w roku 2019 na temat doświadczania równego traktowania na uczelni. Wynika z niego, że 4% osób badanych doświadczyło negatywnych komentarzy na temat orientacji seksualnej, a 11% słyszało o takich sytuacjach.

Rozwiązania budujące środowisko badawczo-naukowe i naukowo-dydaktyczne przyjazne osobom LGBT+ funkcjonują na Uniwersytecie Jagiellońskim. Po pierwsze, cyklicznie co roku prowadzone jest badanie dotyczące bezpieczeństwa osobistego i równego traktowania wśród osób studiujących oraz osób przygotowujących rozprawy doktorskie[90], w ramach którego identyfikowane są niepożądane sytuacje w przestrzeni akademickiej o charakterze dyskryminacyjnym czy szykan. Co ważne, **dane zbierane i analizowane są z uwzględnieniem kryterium płci, nie tylko w wymiarze binarnym**; osoby biorące udział w badaniu mogą wskazać płeć inną niż kobieca i męska. Jak wynika z badania przeprowadzonego w roku 2021 jednym z powodów doświadczania gorszego traktowania była orientacja seksualna (3,3% wskazań) oraz tożsamość płciowa (1,7% wskazań)[91]. Doświadczanie dyskryminacji zostało w ramach tego badania zweryfikowane pod kątem płci. I tak kobiety najczęściej traktowane były gorzej od innych ze względu na płeć (40,4%), inne powody (22,8%), światopogląd (19,2%) i z powodów, których nie znają (17,6%). Mężczyźni najczęściej traktowani byli gorzej ze względu na płeć (27,8%), światopogląd (26,6%), religię/wyznanie (21,5%) oraz inne powody (20,3%). Osoby transpłciowe i niebinarne traktowane były gorzej od innych ze względu na światopogląd (54,4%), płeć (31,8%), tożsamość płciową (27,3%) i religię/wyznanie (po 22,7%).

Uniwersytet Jagielloński jako pierwszy w Polsce wprowadził tzw. **„transnakładkę", tj. rozwiązanie do systemów informatycznych, dzięki któremu osoby transpłciowe i niebinarne mogą w ramach procesu edukacji używać danych docelowych, z którymi się identyfikują**. Uczelnia oferuje osobom transpłciowym i niebinarnym także inne formy wsparcia, na które składa się między innymi kontakt z osobami prowadzącymi zajęcia w celu przygotowania ich jak zwracać się do osoby uczącej się czy szkolenia poświęcone transpłciowości i niebinarności. Na UJ wsparcie adresowane do osób transpłciowych i niebinarnych oferowane jest dopiero od roku 2020/2021, niemniej jednak poddawane jest regularnej ewaluacji[92]. Z przeprowadzonej pierwszej ewaluacji oferowanego wsparcia wynika, że zdecydowana większość badanych (96,15%) oceniła oferowane wsparcie wysoko. Na pytanie o ocenę wpływu tego rozwiązania na ogólne funkcjonowanie na uczelni większość badanych (73,08%) zadeklarowała, że **zdecydowanie wpłynęło ono na ich życie na uniwersytecie**. Dotychczas[93] z „transnakładki" skorzystało prawie 100 osób, przy czym liczba osób studiujących i przygotowujących rozprawy doktorskie, które deklarują się jako

[90] „Bezpieczeństwo i równe traktowanie na Uniwersytecie Jagiellońskim 2020/2021 Raport z badania" (2021), Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ.
Tekst dostępny pod adresem:
https://bezpieczni.uj.edu.pl/documents/136167082/149837647/Bezpieczni_UJ_Raport_Bezpiecze%C5%84stwo_i_r%C3%B3wne_traktowanie_2020-2021.pdf/626bf047-4c96-4f99-96ab-ef10b8e583eb

[91] Należy tutaj podkreślić, że nie można lekceważyć tych wyników ze względu na relatywnie niskie wartości liczbowe. Wartości te odzwierciedlają udział osób LGBT+ w populacji kraju, tj. na poziomie ok. 5%.

[92] „Ewaluacja wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych na Uniwersytecie Jagiellońskim (2020/2021). Raport z badania", Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ,
Tekst dostępny pod linkiem:
https://bezpieczni.uj.edu.pl/documents/136167082/149837647/Bezpieczni_UJ_Raport_ewaluacja_wsparcia_os%C3%B3b_transp%C5%82ciowych_2020-2021.pdf/d0ff0a38-636c-4e98-81ae-a3e6b06467cb

[93] Stan na 30.06.2022.

osoby transpłciowe i niebinarne ma na UJ charakter wzrostowy. Jest to bowiem jedna z nielicznych polskich uczelni, która wprowadza rozwiązania dla osób nie-cispłciowych, zatem osoby te celowo zaczynają wybierać Uniwersytet Jagielloński jako miejsce kontynuowania swojej edukacji na poziomie wyższym.

**Wyniki dotychczas prowadzonych badań potwierdzają to, że większość osób LGBT+ doświadcza mikroagresji w ramach swojego codziennego funkcjonowania**. Na mikroagresje składają się stereotypizujące, ośmieszające, izolujące, umniejszające, wykluczające komunikaty względem osób należących do grup mniejszościowych, którą niewątpliwie są osoby nieheteronormatywne. Dotyczy to praktycznie każdej przestrzeni życia codziennego, w tym pracy zawodowej, edukacji czy dostępu do różnego rodzaju usług publicznych. Na przykład badania osób LGBT+ wśród populacji studenckiej w USA pokazują, że praktycznie wszystkie osoby badane doświadczają mikroagresji o charakterze interpersonalnym (np. w formie negatywnych komentarzy), jak i środowiskowym (np. w formie przyzwolenia na homofobiczne żarty). Na doświadczanie tego typu zachowań wskazało odpowiednio 96% i 98% osób badanych[94]. Z kolei bezpośrednią dyskryminację i uprzedzenia doświadczyło 37% badanych osób. Co ważne, **mikroagresje nie muszą być intencjonalne. Bardzo często są to komunikaty, których celem nie jest krzywdzenie osób należących do mniejszości.** Osoby dopuszczające się mikroagresji nie zdają sobie sprawy z tego, że ich słowa i gesty mogą sugerować wrogie nastawienie, a także mieć charakter uwłaczający. **Podkreśla to potrzebę podejmowania szeroko rozumianych działań o charakterze edukacyjnym, których celem jest kształtowania postaw otwartości i poszanowania dla różnorodności.**

Doświadczanie nierównego traktowania może przybierać formę zachowań o charakterze przemocowym, które są zdecydowanie czymś poważniejszym niż mikroagresje. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Kampanię Przeciw Homofobii **w latach 2019-2020 aż 68,54% osób LGBT+ biorących udział w badaniu doświadczyło co najmniej jednego typu zachowań przemocowych ze względu na swoją orientację seksualną lub tożsamość płciową**[95]. Osoby te najczęściej doświadczały przemocy werbalnej, nieco rzadziej gróźb i przemocy wobec mienia (w tym różnych form wandalizmu czy dyskryminacji opartej na odmawianiu usług). Zdecydowanie rzadziej doświadczały one przemocy seksualnej i najrzadziej – przemocy fizycznej[96].

Kampania Przeciw Homofobii regularnie prowadzi badania dotyczące sytuacji osób LGBT+ w Polsce. W związku z tym w ramach badania z roku 2021 dokonano porównania wyników pochodzących z różnych edycji badania, wskazując na różnice zidentyfikowane pomiędzy okresem 2015-16, a 2019-2021. Zauważyć można, że **z jednej strony spadła częstość doświadczania przemocy werbalnej, z drugiej zaś dość drastycznie wrosła częstość aktów przemocy seksualnej**[97]. Typ doświadczanej przemocy jest w dużym stopniu związany z płcią. Przemoc fizyczna jest znacznie częściej doświadczana przez mężczyzn (geje i biseksualni mężczyźni), natomiast przemoc seksualna przez kobiety (lesbijki i biseksualne kobiety) i osoby transpłciowe. Doświadczanie przemocy w niewielkim stopniu związane jest z charakterystykami demograficznymi osób LGBT+. Doświadczenie przemocy motywowanej

[94] „Społeczna sytuacja osób LGBTA w Polsce. Raport za lata 2019-2020", s. 80.
[95] ibidem, s. 130.
[96] ibidem, s. 131.
[97] ibidem, s. 132.

uprzedzeniami silnie przekłada się na dobrostan osób LGBT+. Osoby doświadczające przemocy przejawiają znacząco więcej objawów depresji, mają niższą jakość i satysfakcję z życia oraz obniżoną samoocenę.

Nie tylko zachowania o charakterze przemocowym, ale także doświadczanie mikroagresji wiąże się z negatywnymi konsekwencjami. **Częstsze doświadczanie mikroagresji jest związane zarówno z obniżoną samooceną, jak i podwyższonym poziomem stresu u osób LGBT+**. Doświadczenia mikroagresji są także związane z nasileniem symptomów depresji, obniżonym poziomem dobrostanu psychicznego oraz większym prawdopodobieństwem upijania się[98]. Ponadto, **przestrzeń akceptująca osoby nieheteronormatywne ma zasadniczy wpływ na to, czy osoby LGBT+ dokonają w niej tzw. „wyoutowania".** Jak wynika z badania Kampanii Przeciw Homofobii, osoby LGBT+ wciąż w ograniczonym zakresie informują swoje najbliższe otoczenie o kluczowej dla nich kwestii jaką jest orientacja seksualna czy tożsamość płciowa. Aż 37,4% osób ankietowanych odpowiedziało, że żaden z członków rodziny nie wie o ich orientacji seksualnej/tożsamości płciowej. W porównaniu do poprzedniej edycji badania Kampanii Przeciw Homofobii, obecnie mniejszy odsetek osób LGBT+ jest „wyoutowanych" przed osobami z rodziny. Taka sama tendencja wystąpiła przy pytaniu o sąsiadów – aż 81,5% ankietowanych odpowiedziało, że żaden z sąsiadów nie wie o ich orientacji seksualnej/tożsamości płciowej. Rozkład odpowiedzi wygląda zupełnie inaczej dla pytania o „wyoutowanie" wśród przyjaciół; 40,1% osób odpowiedziało, że osoby z grona przyjaciółek/przyjaciół znają ich orientację/tożsamość, 29% osób stwierdziło, że dotyczy to większości przyjaciółek/przyjaciół, 25,9% osób wskazało na odpowiedź „kilkoro". Tylko 5,1% ankietowanych przyznało, że nikt z przyjaciółek/przyjaciół nie wie o ich orientacji/tożsamości.

**Przedstawiając sytuację osób LGBT+ nie sposób pominąć sytuacji osób transpłciowych i niebinarnych w Polsce.** Są to osoby, których tożsamość płciowa – czyli płeć, z jaką się identyfikują – jest inna niż płeć, która została im przypisana przy urodzeniu. W ciągu ostatnich lat sytuacja społeczna osób transpłciowych ulegała zmianom. W 2018 roku transpłciowość została wykreślona z listy zaburzeń w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD-11), a zagadnienia związane z niezgodnością płci i dysforią płciową[99] przeniesiono do rozdziału na temat zdrowia seksualnego. W Polsce coraz więcej dzieci i młodzieży zgłasza się do ośrodków klinicznych, ujawniając dyskomfort lub cierpienie wynikające z rozbieżności między płcią przypisaną przy urodzeniu i poczuciem płci, a średnia wieku pierwszego zgłoszenia obniża się. Jednocześnie zjawiskom tym towarzyszy trend odwrotny. W całej Europie w siłę rosną głosy konserwatywne traktujące płeć jako sztywny konstrukt. W efekcie społeczność osób transpłciowych i niebinarnych doświadcza licznych ataków, a w wielu regionach świata obserwuje się wręcz regresję praw osób transpłciowych. Także Polska nie należy do krajów szanujących prawa osób transpłciowych i niebinarnych; prawo polskie spełnia zaledwie siedem z trzydziestu kryteriów przyjętych w badaniu Trans Rights Map jako wskaźnika równości i braku dyskryminacji osób transpłciowych[100].

[98] ibidem, s. 80-81.

[99] Określenie "dysforia płciowa" oznacza cierpienie odczuwane przez daną osobę z powodu niedopasowania jej tożsamości płciowej do płci przypisanej w chwili urodzenia.

[100] Trans Rights Map (2021), https://transrightsmap.tgeu.org

Tożsamość płciowa osób transpłciowych ma znikome odzwierciedlenie w ich sytuacji prawnej. W prawie polskim istnieją dwie procedury umożliwiające osobom transpłciowym zmianę swoich danych osobowych: zmiana imienia (niespecyficzna procedura administracyjna, pozwalająca każdemu wnioskować o imię zgodne z płcią prawną lub neutralne płciowo) oraz uzgodnienie płci prawnej, dotyczące płci zapisanej w dokumentach (trudna procedura sądowa, specyficzna dla osób transpłciowych). Wśród osób objętych badaniem Kampanii Przeciw Homofobii zaledwie 27% badanych osób transpłciowych deklarowało, że ma płeć prawną zgodną z ich tożsamością płciową. Próbę uzgodnienia płci prawnej podjęło w ciągu ostatnich dwóch lat zaledwie 5,9% osób i dla większości z nich procedura ta wciąż trwa[101].

W ramach przytaczanego wyżej badania Kampanii Przeciw Homofobii część pytań badawczych zaadresowano *stricte* do grupy osób transpłciowych i niebinarnych. Osobom tym zadano pytania o ich sytuację w miejscu pracy, dyskryminację i poziom otrzymywanego wsparcia. **Kluczowym aspektem opisującym funkcjonowanie zawodowe osób transpłciowych okazał się brak ujawniania swojej tożsamości płciowej w kontekście zawodowym.** Zdecydowana większość osób transpłciowych stwierdziła, że o ich tożsamości płciowej nie wie nikt lub prawie nikt ze współpracownic/współpracowników (85%), ani spośród przełożonych (88%). Na pytanie, czy osoby te mają wsparcie ze strony współpracownic/współpracowników i osób przełożonych, aż 56% osób wybrało odpowiedź „ciężko powiedzieć", co może nie tylko sugerować brak „wyoutowania", lecz także szerzej pojęty brak poruszania tematyki transpłciowości w miejscu pracy. Poziom wsparcia odczuwanego przez osoby transpłciowe, które ujawniły swoją tożsamość w miejscu pracy, nie różnił się istotnie ze względu na poziom dochodów, wielkość miejscowości ani typ miejsca pracy[102].

Większość osób transpłciowych i niebinarnych, które ujawniły swoją tożsamość płciową w miejscu pracy, czuje, że ma wsparcie ze strony współpracownic/współpracowników i osób przełożonych (53%). Wynik ten, wraz z niewielkim procentem osób „wyoutowanych", może wskazywać, że **przeważająca część osób badanych ujawniała tożsamość dopiero wtedy, gdy sytuacja temu faktycznie sprzyjała.** Na podobny wniosek może wskazywać to, że tylko 5% osób, które ujawniły swoją tożsamość płciową w miejscu pracy, zmieniło pracę z tego powodu, a co szósta (15%) pozostawała z tego powodu w miejscu pracy, które wolałaby zmienić. Wydaje się, że znaczna część tych, którzy ujawniają tożsamość, mówią o niej tylko części współpracownic/współpracowników, bowiem aż 47% z nich deklarowało także, że tożsamość swoją ukrywają. Co czwarta taka osoba powstrzymywała się przed przypominaniem współpracownicom/współpracownikom, by zwracali się do nich w preferowanej formie lub preferowanym imieniem[103].

Odnosząc się do obszaru nie związanego z rynkiem pracy, ale bardziej powiązanym z obszarem naukowo-badawczym oraz badawczo-rozwojowym można zwrócić uwagę na inne dane liczbowe odzwierciedlające sytuację osób transpłciowych i niebinarnych. **Przeważająca większość (73%) osób transpłciowych nie ujawnia swojej tożsamości płciowej przed osobami nauczycielskimi i wykładowczyniami/wykładowcami, znacznie częściej mówią**

[101] „Społeczna sytuacja osób LGBTA w Polsce. Raport za lata 2019-2020", s. 314-315.
[102] Ibidem, s. 326.
[103] ibidem, s. 327.

**o niej osobom, z którymi się uczą (56%).** Tożsamość płciową częściej ujawniano w szkołach i na uczelniach w dużych miastach. Trans mężczyźni rzadziej mówili o swojej tożsamości płciowej koleżankom/kolegom niż pozostałe osoby transpłciowe. Przed kadrą akademicką najczęściej swoją tożsamość ujawniały osoby niebinarne, trans kobiety mówiły o niej rzadziej niż osoby niebinarne, ale częściej niż trans mężczyźni. **Podobnie jak w przypadku miejsca pracy, można podejrzewać, że osoby transpłciowe mówią o swojej tożsamości dopiero wtedy, gdy sytuacja temu sprzyja, a więc w nietolerancyjnych środowiskach pozostają niewidoczne.** Wśród uczących się, które ujawniły swoją tożsamość innym osobom uczącym się, aż 60% ma poczucie, że koleżanki/koledzy wspierają ich jako osobę transpłciową. Wśród osób, które ujawniły tożsamość nauczycielkom/nauczycielom, poczucie wsparcia od kadry pedagogicznej/naukowej ma 58% badanych[104].

Rzadsze ujawnianie swojej tożsamości przed kadrą akademicką staje się zrozumiałe w świetle doświadczeń „wyoutowanych" osób transpłciowych. Pomimo częstego poczucia wsparcia, **połowa osób otwarcie mówiących o swojej tożsamości uczy się od kadry, która zwraca się do nich formą i imieniem innymi niż preferowane** (50% osób), **a co piąta osoba** (21%) **słyszy ze strony kadry naukowo-dydaktycznej negatywne komentarze na temat swojej tożsamości płciowej i transpłciowości.** Dane te potwierdzają, że wciąż obecne jest zjawisko transfobii w przestrzeni edukacyjnej, także w środowisku akademickim. Podobnie jest również w przypadku ujawniania swojej tożsamości przed koleżankami/kolegami na uczelni. Pomimo poczucia wsparcia, co czwarta transpłciowa osoba badana, która ujawniła swoją tożsamość, potwierdza, że otrzymuje negatywne komentarze z otoczenia, a co trzecia jest misgenderowana[105] przez uczennice/uczniów czy studentki/studentów[106].

Omawiając sytuację osób LGBT+ w Polsce warto podkreślić konsekwencje wynikające z doświadczania nierównego traktowania lub lęku z tym związanego. **Osoby LGBT+ niejednokrotnie decydują się na emigrację**. Potwierdzeniem zjawiska emigracji wśród osób LGBT+ ze względu na doświadczanie nierównego traktowania jest badanie Kampanii Przeciw Homofobii; osoby objęte badaniem zapytano o to, czy w najbliższych miesiącach planują przeprowadzić się za granicę. Odpowiedzi twierdzącej na to pytanie udzieliło 11,8% osób badanych, zaprzeczyło z kolei 88,2% osób badanych. Przeprowadzkę za granicę najczęściej planowali geje (13,2%), następnie zaś osoby queer (12,9%), osoby trans (12,8%) i biseksualni mężczyźni (11,4%). Najmniej zainteresowane przeprowadzką były lesbijki (10,9%), biseksualne kobiety (10,7%) i osoby aseksualne (10,2%). **Za granicę chciały się przeprowadzić przede wszystkim osoby młode oraz mieszkające w powiatach o konserwatywnym klimacie ideologicznym.**

Osoby planujące przeprowadzkę za granicę zapytano o powód emigracji. Najczęściej wybieraną odpowiedzią było doświadczenie dyskryminacji (34,3%), następnie zaś jako motywację podawano zatrudnienie (19,7%) i edukację (18,1%). Najmniej osób (13,2%) wskazało życie rodzinne/prywatne lub zaznaczyło odpowiedź „inne" (14,7%). Jako inne powody emigracji podawano najczęściej sytuację polityczną w Polsce oraz narastającą

[104] ibidem, s. 328-329.
[105] Misgendering to określenie pochodzenia angielskiego. Oznacza ono używanie nieprawidłowej formy osobowej, czyli używanie męskich końcówek w czasownikach dla osoby, która identyfikuje się jako kobieta lub odwrotnie.
[106] „Społeczna sytuacja osób LGBTA w Polsce. Raport za lata 2019-2020", s. 330.

w społeczeństwie homofobię[107]. Wskazanie dyskryminacji jako przyczyny planowanej emigracji zależało od podgrupy społeczności LGBT+. Dyskryminację jako powód planowanej przeprowadzki za granicę najczęściej podawali geje (40,8%), następnie zaś lesbijki (39,9%), osoby trans (37,6%), osoby queer (29,7%), biseksualni mężczyźni (27,7%) i biseksualne kobiety (24,5%). Najrzadziej ze względu na dyskryminację wyemigrować chciały osoby aseksualne (14,8%). Intencje przeprowadzki za granicę ze względu na dyskryminację nie były natomiast związane z żadną zmienną demograficzną ani charakterystyką powiatu[108].

Również wskazanie edukacji jako przyczyny planowanej przeprowadzki za granicę zależało od orientacji seksualnej i tożsamości płciowej osób badanych. Edukację, tj. kontynuowanie nauki poza granicami Polski jako powód emigracji najczęściej podawały osoby aseksualne (32,1%), następnie zaś biseksualne kobiety (29,1%), osoby queer (26,6%), biseksualni mężczyźni (20,8%) i osoby trans (15,8%). Najrzadziej względy edukacyjne wskazywały lesbijki (13,1%) i geje (10,2%)[109]. W przypadku wskazania zatrudnienia jako przyczyny planowanej przeprowadzki za granicę nie stwierdzono istotnych zależności od orientacji seksualnej i tożsamości płciowej osób badanych.

**Na zjawisko migracji zagranicznej osób LGBT+ należy spojrzeć nie tylko przez pryzmat samej grupy, ale także z perspektywy makroekonomicznej. Migracja ta przyczynia się do zjawiska „drenażu mózgów", czyli wyjazdów wykwalifikowanych osób.** Osoby LGBT+ często decydują się na opuszczenie kraju na rzecz pracy i życia w bardziej otwartych i tolerancyjnych społeczeństwach. W Europie Środkowo-Wschodniej od lat obserwuje się odpływ wykwalifikowanych pracownic/pracowników do krajów Europy Zachodniej i innych państw. Trend ten jest wyzwaniem dla krajowych firm, ponieważ przyczynia się do spadku konkurencyjności i innowacyjności. Badania przeprowadzone na grupie osób LGBT+ emigrujących z Polski do Wielkiej Brytanii również potwierdziły, że kraj opuszczają osoby lepiej wykształcone. Jak wynika z badania brytyjskiego przeprowadzonego przez Queer Poles w roku 2016 aż 31,4% osób badanych z wykształceniem wyższym jako przyczynę ich migracji wskazało problemy społeczności LGBT+, co stanowiło wyższy odsetek niż średnia badania, wynosząca 27,4%. Podobne badanie przeprowadzone wśród osób LGBT+ migrujących do Szkocji z wielu krajów Europy Środkowo-Wschodniej wykazało, że „poszukiwanie bezpieczniejszego lub lepszego życia" przez osoby LGBT+ również często wskazywano jako jeden z powodów migracji[110].

**Omawiając zjawisko dyskryminacji osób LGBT+ z perspektywy makroekonomicznej nie sposób wskazać wymiernych konsekwencji gospodarczych, wynikających z nierównego traktowania osób ze względu na ich orientację seksualną czy tożsamość płciową**. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Open For Business: Polska, Węgry, Rumunia i Ukraina tracą każdego roku łącznie do 1,75% swojego PKB z powodu kosztów finansowych związanych z nierównym dostępem do opieki medycznej dla osób LGBT+ oraz różnic w

[107] ibidem, s. 33-34.
[108] ibidem, s. 35.
[109] ibidem, s. 34.
[110] Szul L. „Queer Poles in UK: Identity, Migration and Social Media" (2019), oraz Stella F., Gawlewicz A., Flynn M. „Intimate Migrations: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland" (2016), [w:] „ Seria badawcza. Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo-Wschodniej Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina", Open For Business, s. 41.
Tekst dostępny pod linkiem: http://eprints.gla.ac.uk/132870/7/132870.pdf

wynagrodzeniach, które są bezpośrednim wynikiem uprzedzeń i dyskryminacji wobec tej społeczności. W przypadku Polski w skali roku dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje Polskę 4,6 – 9,5 mld, tj. 0,21% – 0,43% PKB. Co ważne, te koszty mogą zostać zmniejszone dzięki opracowaniu bardziej otwartej i przyjaznej polityki różnorodności[111]. W praktyce oznacza to respektowanie przepisów wynikających z krajowych regulacji prawnych oraz wdrożenie rozwiązań w miejscu pracy z tym związanych. Składać się na to może opracowanie i wdrożenie regulaminów przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, opracowanie i wdrożenie procedur zgłaszania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy, czy wreszcie reagowanie na jawne przejawy dyskryminacji, molestowania, mowy nienawiści czy mobbingu względem pracownic/pracowników LGBT+.

Lepsze wyniki finansowe firm są efektem działań sprzyjających inkluzji osób LGBT+. Dzięki tworzeniu środowiska równych szans przyciągane i zatrzymywane są talenty, co z kolei przekłada się na wprowadzanie większej innowacji oraz budowanie siły marki. **Dostępne analizy pokazują związek między wynikami przedsiębiorstw a inkluzją osób LGBT+.** Ma to zastosowanie nie tylko na poziomie światowym, a także w przypadku przedsiębiorstw działających w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Nie ogranicza się do konkretnych sektorów; przedsiębiorstwa osiągające najlepsze wyniki wywodzą się z całego przekroju sektorów i obejmują kancelarie prawne, przedsiębiorstwa z branży bankowej, produkcyjnej, technologicznej i transportowej. **Przedsiębiorstwa przyjazne osobom LGBT+ osiągają lepsze wyniki niż ich konkurenci na świecie i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej**. Przeprowadzona przez Credit Suisse analiza indeksu LGBT pokazuje, że przedsiębiorstwa, w których menedżerki/menedżerowie wyższego szczebla są otwartymi lesbijkami, gejami, osobami buseksualnymi lub transpłciowymi lub przedsiębiorstwa, które są uznawane za pracodawców sprzyjających inkluzji LGBT+, w czołowych badaniach opartych na indeksie MSCI All Country World[112] – porównującymi je z przedsiębiorstwami, które nie prezentują podobnych postaw – odnotowują stopę zwrotu na poziomie 9,1% od 2010 roku. Jest to wynik lepszy o 378 punktów bazowych w skali roku w porównaniu z podobnymi przedsiębiorstwami, które nie wdrażają inicjatyw przyjaznych osobom LGBT+[113].

**Okazuje się, że także innowacyjność jest ściśle skorelowana z prawami osób LGBT+, a przedsiębiorstwa, które stawiają na różnorodność LGBT+, wyprzedzają swoich konkurentów w dziedzinie innowacyjności.** Zauważyć można bowiem bardzo silny związek pomiędzy Globalnym Indeksem Innowacyjności (Global Innovation Index – GII) Światowej Organizacji Własności Intelektualnej (WIPO) a danymi pochodzącymi z Światowego Barometru Osób Homoseksualnych[114] (67%) i Światowego Barometru Osób Transpłciowych[115] (67%). Z analiz Światowego Forum Ekonomicznego wynika, że **istnieje także silna korelacja pomiędzy tym kluczowym wskaźnikiem konkurencyjności a prawami osób LGBT+.** Światowy Barometr Osób Homoseksualnych oraz Światowy Barometr Osób Transpłciowych są skorelowane z Corocznym Indeksem Konkurencyjności odpowiednio w wymiarze 53% i 55%. Kraje, w których obywatelki/obywatele są równo

[111] „Seria badawcza. Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo Wschodniej Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina", s. 25.
[112] https://www.msci.com/our-solutions/indexes/acwi
[113] https://customindices.spindices.com/custom-index-calculations/credit-suisse/all
[114] Global Barometer of Gay Rights, https://www.fandmglobalbarometers.org
[115] Global Barometer of Transgender Rights, https://www.fandmglobalbarometers.org

z godnością traktowane, w których ich podstawowe prawa są respektowane odznaczają się zatem większą konkurencyjnością[116].

Open For Business w swoim badaniu wskazuje również na **czynniki makroekonomiczne i trendy, w przypadku których większa inkluzja i/lub mniejsza dyskryminacja wobec społeczności LGBT+ mogą przyczynić się do poprawy wyników gospodarczych w regionie**. Jak wynika z raportu Polska uważana jest za kraj, który odniósł największy sukces wśród państw Europy Środkowo-Wschodniej, które przystąpiły do Unii Europejskiej oraz który odnotowuje drugi najwyższy poziom PKB na osobę wśród krajów objętych raportem. Niemniej jednak, Polska pomimo ekspansji w wielu nowych i obiecujących branżach nie rozwija przedsiębiorstw i innowacji na światowym poziomie, które są niezbędne do utrzymania konkurencyjności. W nadchodzących latach stanie ona przed wieloma kluczowymi wyzwaniami gospodarczymi i rozwojowymi. Jednym z nich jest ograniczenie siły roboczej w związku ze zjawiskiem drenażu mózgów i starzeniem się społeczeństwa. **Problem ten pogłębia brak dobrych praktyk sprzyjających inkluzji w zakresie zatrudniania.**
Co więcej, **Polska zajmuje obecnie najniższe miejsce w Tęczowym Indeksie Europy, tj. corocznym rankingu krajów Unii Europejskiej opracowywanym przez ILGA-Europe[117]**. Powodem jest duża liczba ekstremalnych homofobicznych działań w sferze publicznej, które miały miejsce w Polsce w ostatnich latach. Szczególnie znamienne było ustanowienie ponad stu „stref wolnych od LGBT" w miastach i gminach, które łącznie stanowiły jedną trzecią powierzchni kraju, w odpowiedzi na poparcie społeczności LGBT+ przez prezydenta Warszawy[118].

**Prowadzenie działalności gospodarczej jest łatwiejsze w krajach, w których prawa osób LGBT+ są lepiej chronione**. Wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej[119] zapewnia globalnym przedsiębiorstwom ważne dane z zakresu planowania przy rozważaniu ekspansji na nowe rynki. Podobnie jak w przypadku Indeksu Konkurencyjności, dane te są również ściśle skorelowane z danymi pochodzącymi ze Światowego Barometru Osób Homoseksualnych (54%) i Światowego Barometru Osób Transpłciowych (56%). **Inkluzja osób LGBT+ w danym kraju jest zatem silnie związana z łatwością prowadzenia w nim działalności gospodarczej[120]**.

Na koniec warto jeszcze dodać, że wielkość i rodzaj napływających bezpośrednich inwestycji zagranicznych świadczą o potencjale jaki inwestorzy (przedsiębiorstwa) dostrzegają w danym kraju. Potencjał wzrostu bezpośrednich inwestycji zagranicznych w krajach objętych raportem Open For Business, tj. w przypadku Polski, Węgier, Rumunii

---

[116] „Seria badawcza. Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo Wschodniej Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina, s. 32.
[117] ILGA-Europe (2020) „Rainbow Europe", s. 15.
Tekst dostępny pod linkiem: https://www. rainbow-europe.org
[118] „Seria badawcza. Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo Wschodniej Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina", s. 15
[119] „Doing Business 2020" (2020), Bank Światowy.
Tekst dostępny pod linkiem:
http:// documents1.worldbank.org/curated/ en/688761571934946384/pdf/DoingBusiness-2020-Comparing-BusinessRegulation-in-190-Economies.pdf
[120] „Seria badawcza. Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo Wschodniej Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina", s. 33.

i Ukrainy jest wysoki, ponieważ ich położenie geograficzne jest idealne do obsługi zarówno Europy Zachodniej, jak i Europy Wschodniej oraz Bliskiego Wschodu. Kraje te posiadają dobrze wykształconą kadrę pracowniczą z dobrą znajomością języków obcych i umiejętnościami technicznymi, a także oferują niższe koszty pracy niż Europa Zachodnia. Istnieje możliwość zwiększenia i ustabilizowania bezpośrednich inwestycji zagranicznych w regionie, aby dążyć do deklarowanych przez te państwa celów gospodarczych polegających na osiągnięciu takiego samego lub zbliżonego poziomu jak w krajach Europy Zachodniej. Stąd też Open For Business wypracowało konkretne argumenty przemawiające za inkluzją osób LGBT+, które sprzyjać będą zarazem możliwości wzrostu gospodarczego. Wnioski są następujące:

1. **Gospodarki sprzyjające inkluzji osób LGBT+ mają większą zdolność do dywersyfikacji, co zwiększa bezpośrednie inwestycje zagraniczne.** Należy zatem włożyć więcej wysiłku w przyciągnięcie inwestycji w sektory, które są przyszłościowe i tworzą „miejsca pracy przyszłości", takie jak finanse, ubezpieczenia, ICT, nauka i branże techniczne. Według Open For Business są to cechy charakterystyczne dla zróżnicowanych i otwartych gospodarek.
2. **Rosnący nacisk inwestorów na uwzględnienie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego ograniczy inwestycje w przedsiębiorstwa, które nie sprzyjają inkluzji osób LGBT+.** Przedsiębiorstwa inwestujące w regionie Europy Środkowo-Wschodniej mają swoje siedziby głównie w krajach Europy Zachodniej, takich jak Niemcy, Holandia, Francja i Szwajcaria, które mogą pochwalić się ważnymi osiągnięciami w zakresie praw człowieka i osób LGBT+. Rozważając inwestycje lub ekspansję, przedsiębiorstwa coraz częściej zwracają uwagę na otwartość i sprzyjającą inkluzji atmosferę w danym kraju.
3. **Inkluzja osób LGBT+ jest czynnikiem, który przedsiębiorstwa uwzględniają przy podejmowaniu decyzji o lokalizacji.** Istnieją tutaj trzy rodzaje czynników, które sprawiają, że dany kraj jest atrakcyjny dla przedsiębiorstw: czynniki dotyczące uwarunkowań, czynniki dotyczące przewagi konkurencyjnej i czynniki preferencyjne. Jakość życia oraz czynniki społeczne i kulturowe są ważnymi czynnikami, a w szczególności inkluzja osób LGBT+ jest tym czynnikiem, który decyduje o tym, że przedsiębiorstwo preferuje daną lokalizację.

Na poparcie tego ostatniego argumentu Open For Business przytacza przypadek Europejskiej Agencji Leków (EMA), która po Brexicie szukała dla siebie nowej siedziby. Unijna agencja zatrudniająca 900 osób odpowiedzialnych za ocenę produktów leczniczych i nadzór nad nimi przeprowadziła badanie wśród członków swojego zespołu, by poznać ich preferencje dotyczące 19 ofert, które otrzymała od europejskich miast zainteresowanych goszczeniem u siebie tej organizacji. Agencja EMA ustaliła, że podczas gdy 65% jej pracownic/pracowników przeniosłoby się razem z organizacją, gdyby ta ulokowała się w Amsterdamie (ostateczny wybór), Barcelonie, Kopenhadze, Mediolanie lub Wiedniu, **70% odeszłoby z niej w przypadku jej przenosin do Warszawy, Bukaresztu lub innych miejsc w Europie Środkowo-Wschodniej.** W tym badaniu agencja zastosowała różne kryteria. Dwa kluczowe obszary, w których stolice te uzyskały najniższe oceny, to „odpowiedni dostęp do rynku pracy dla partnerów pracowników" oraz „tolerancyjne i otwarte środowisko społeczno-kulturowe", przy czym EMA chodziło o to, czy zgodnie

z lokalnym prawem istnieje możliwość zawarcia przez osoby tej samej płci zarejestrowanych związków partnerskich.

Podsumowując, **inkluzywność stała się ważnym elementem zarządzania strategicznego przez przedsiębiorstwa, istotnym dla pozyskania nie tylko pracownic/pracowników, ale i pozyskania źródeł finansowania swojej działalności.** Tym bardziej, że już 57% przedsiębiorstw deklaruje chęć utrzymywania zróżnicowanego środowiska pracy, a co druga firma deklaruje, że przyciągnięcie i zatrzymanie utalentowanych pracownic/ pracowników i zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstwa jest „niezwykle" lub „bardzo" ważne.

Potwierdzeniem konieczności respektowania osób LGBT+ jest także raport Rzecznika Praw Obywatelskich[121], z którego wynika, że każda osoba powinna mieć równe warunki zatrudnienia. Polska powinna przyjąć w tym zakresie odpowiednie środki, zwłaszcza mając na względzie zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji i szykan z uwagi na orientację seksualną lub tożsamość płciową bez względu na ich formę. Trend pozytywnych zmian na rzecz inkluzywności i tolerancji względów osób LGBT+ ma miejsce już na świecie. Jak wynika z badania „LGBT+ Inclusion @ Work: A Global Outlook" zrealizowanego przez firmę Deloitte prawie 80% osób objętych badaniem deklarowało, że ich pracodawcy wprowadzili w życie działania służące włączeniu osób LGBT+. Dane te z całą pewnością nie odzwierciedlają skuteczności podejmowanych działań, ponieważ aż 40% osób wywodzących się ze społeczności LGBT+ ciągle doświadcza przejawów dyskryminacji w miejscu pracy[122]. Doświadczanie dyskryminacji w miejscu pracy ma również miejsce w przypadku firm działających w Polsce. **Doświadczanie nierównego traktowania związane jest przede wszystkim z doświadczaniem ostracyzmu społecznego, który przyjmować może także formę działań zakazanych prawnie, tj. dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, mowy nienawiści czy mobbingu.**

Działania na rzecz równego traktowania oraz tworzenia środowiska równych szans dla osób LGBT+ związane są w znacznym stopniu z kształtowaniem środowiska przyjaznego różnorodności. Nie musi to oznaczać podejmowania konkretnych działań *stricte* dedykowanych do tej grupy społecznej, ale realizacji działań mających na celu promowanie różnorodności i wskazywanie korzyści ze środowiska pracy czy nauki otwartego na różne grupy społeczne. Tym samym, przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki w perspektywie finansowej 2021-2027 może być realizowane poprzez:

- obowiązek ujęcia w regulaminach pracy zapisów wprost zakazujących dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, wraz ze wskazaniem, że obowiązek ten dotyczy także orientacji seksualnej i tożsamości płciowej;

[121] „Sytuacja prawna osób nieheteroseksualnych i transpłciowych w Polsce. Międzynarodowy standard ochrony praw człowieka osób LGBT i stan jego przestrzegania z perspektywy Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2019, s. 87.

[122] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-global-2022-lgbt-inclusion-at- work.pdf+

- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki procedur na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy (w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi);

- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki transparentnych zasad awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do pracy/projektów/grantów;

- promowanie rozwiązań umożliwiających osobom transpłciowym i niebinarnym funkcjonowanie zgodne z płcią odczuwaną, a nie przypisaną przy urodzeniu (np. możliwość używania danych docelowych pomimo nie przeprowadzonego procesu tranzycji);

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii różnorodności w miejscu pracy/nauki oraz korzyści z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do różnorodności wynikającej z orientacji seksualnej i tożsamości płciowej;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) dedykowanych osobom należących do mniejszości nieheteronormatywnej;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych mowie nienawiści i konsekwencjom z niej wynikającym;

- realizacja regularnych badań, identyfikujących już istniejące oraz nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, odnoszące się do kwestii orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, z uwzględnieniem podejścia intersekcjonalnego.

## Dyskryminacja ze względu na rasę, narodowość i pochodzenie etniczne

Dyskryminacja ze względu na rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne ma miejsce wówczas, kiedy dana osoba traktowana jest gorzej niż inna osoba w podobnej sytuacji ze względu na swoją rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne (dyskryminacja bezpośrednia) lub gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą stawiać w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w porównaniu do innych osób (dyskryminacja pośrednia). Wyjątkiem jest jedynie sytuacja, kiedy taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne[123].

**Na dyskryminację składa się także molestowanie, odnoszące się między innymi do kwestii rasy, narodowości czy pochodzenia etnicznego.** Molestowaniem należy określić niepożądane zachowania związane z narodowością, pochodzeniem rasowym lub etnicznym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej

[123] https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-dyskryminacja-ze-wzgledu-na-rase-narodowosc-pochodzenie-etniczne

onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Jest to zarazem definicja nie tylko ujęta w Kodeksie pracy – a zatem chroniąca osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy – ale także w Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, obejmując swym zakresem nie tylko osoby zatrudnione w inny sposób niż umowa o pracę, ale także korzystające z różnych usług o charakterze publicznym (np. edukacja, służba zdrowia)[124].

**Nierówne traktowanie nie musi się sprowadzać tylko do zachowań o charakterze dyskryminacyjnym**. Dyskryminacja bowiem jest związana z aspektem „władzy", tj. nierówną, hierarchiczną sytuacją kiedy to jedna strona ma zdecydowanie większe możliwości decydowania o sytuacji czy pozycji osoby znajdującej się w mniej uprzywilejowanej sytuacji. Przykładowo, ta decyzyjność może sprowadzać się do wpływu na zatrudnienie danej osoby, jej awans, oddelegowanie na szkolenie czy wreszcie zakwalifikowanie do projektu grantowego. **Innym przejawem niesprawiedliwego, nierównego traktowania na tle rasowym, narodowościowych czy etnicznym są również mikroagresje oraz mowa nienawiści.**

Mikroagresje mają charakter pozornie drobnych, często zresztą nieuświadomionych i nieintencjonalnych, deprecjonujących i uwłaczających zachowań o charakterze werbalnym lub pozawerbalnym. Pojedyncze tego typu zachowania często traktowane jako niegroźne i niepozorne. Niemniej jednak gdy powtarzają się często i regularnie, ich siła oddziaływania zaczyna być znacząca. W konsekwencji mogą one mieć charakter wykluczający oraz negatywnie oddziaływać na komfort i stan psychofizyczny nie tylko osób względem których są kierowane, ale także innych osób, które w sposób bierny uczestniczą w tego typu sytuacjach (np. jako świadkini/świadkowie).

**Mikroagresje szczególnie często ujawniają się w kontakcie z tzw. „innością", zwłaszcza w kontakcie z osobami, które reprezentują grupy mniejszościowe**. Równocześnie, mikroagresje w znacznej mierze stanowią odzwierciedlenie stereotypów i uprzedzeń, w tym tych związanych z rasą, narodowością czy pochodzeniem etnicznym. Przejawiać się mogą w formie żartów i dowcipów na temat osób pochodzących z różnych krajów, uwag i komentarzy o charakterze rasistowskim czy nawet stwierdzeń czy określeń, które często traktowane są jako element codziennego języka polskiego, choć są powieleniem stereotypów i uprzedzeń (np. określenie „żydzić", „cyganie"). Są to zatem wszelkiego rodzaju zachowania, które potwierdzają niższy status społeczny osoby ze względu na jej przynależność do grupy mniejszościowej. Warto zarazem pamiętać, że na mikroagresje nie składają się tylko zachowania werbalne. Agresywne zachowania pozawerbalne to – przykładowo – unikanie kontaktu, milczenie, ignorowanie czy przerywanie wypowiedzi osoby, która jest innej rasy, narodowości czy pochodzenia etnicznego.

**Poważniejszy wymiar nierównego traktowania ma tzw. mowa nienawiści. Mowa nienawiści to te wypowiedzi i inne formy ekspresji, które rozpowszechniają, podżegają, wspierają lub usprawiedliwiają nienawiść rasową, religijną, ksenofobię, antysemityzm lub inne formy nienawiści wynikające z nietolerancji. Owa nietolerancja może być wyrażona nie tylko za pomocą agresywnego nacjonalizmu i etnocentryzmu, ale także dyskryminacją i wrogością wobec przedstawicieli mniejszości.** Mowa nienawiści przybierać może rozmaite

[124] https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20102541700

formy, zarówno poprzez publiczne nawoływanie do nienawiści bądź przemocy skierowanej przeciwko osobom ze względu na posiadaną przez nie cechę, publiczne rozpowszechnianie informacji, tekstów, obraźliwych bądź upokarzających obrazów/materiałów na temat danej osoby. Mowa nienawiści jest szczególnie groźna, ponieważ podsyca ona uprzedzenia i negatywne emocje względem grup mniejszościowych, niejednokrotnie prowadząc do realnych aktów przemocowych.

Jak już zostało wcześniej wskazane zakaz dyskryminacji jest ujęty w krajowych regulacjach prawnych. **W przypadku mowy nienawiści można wskazać dodatkowe akty prawne, zakazujące nienawiści motywowanej uprzedzeniami, zwłaszcza w odniesieniu do rasy, narodowości i pochodzenia etnicznego.** Zgodnie z Konstytucją RP zakazane jest istnienie partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swoich programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszyzmu i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową, stosowanie przemocy w celu zdobycia władzy lub wpływu na politykę państwa albo przewiduje utajnienie struktur lub członkostwa[125]. Kolejny zapis konstytucyjny dotyczy tego, że Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelkom/obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. Ponadto, mniejszości narodowe i etniczne mają prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzyganiu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej[126].

Przepisy zakazujące mowy nienawiści, w tym agresywnych zachowań motywowanych uprzedzeniami ze względu na rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne zawarte są w Kodeksie karnym. Potwierdzeniem są zapisy:

> *Art. 119 § 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.*
> *Art. 256 § 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.*
> *§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.*
> *Art. 257 Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.*

[125] art. 13 Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej z dn. 2.04.1997
[126] art. 35, pkt 1 i 2 Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej z dn. 2.04.1997.

Ponadto Kodeks karny zawiera inne przepisy, które przy uwzględnieniu treści art. 53 § 2 kk stanowią podstawę kwalifikacji czynów na tle nienawiści tj. art. 148, 212, 216, 254, 258, 260, 262[127].

**Przejawy nierównego traktowania ze względu na rasę, narodowość oraz pochodzenie etniczne występują na dość szeroką skalę. Niemniej jednak, najwięcej krajowych badań i opracowań poświęconych temu zagadnieniu dotyczy przede wszystkim mowy nienawiści.** Przykładowo, można się tutaj odwołać się do badania sondażowego[128] „Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych" zrealizowanego w 2014 roku. Celem tego badania było sprawdzenie jak mniejszości narodowe odbierają mowę nienawiści wymierzoną przeciw nim, oraz wybranie wypowiedzi stanowiących – zdaniem mniejszości – przykłady mowy nienawiści. Jak wynika z przeprowadzonego badania **zaskakująco wiele Polek/Polaków akceptuje używanie mowy nienawiści – szczególnie wobec Żydów, Romów, muzułmanów i osób nieheteroseksualnych – i nie widzi w niej nic obraźliwego**. Co piąta osoba biorąca w badaniu wykazuje postawę homofobiczną, traktując orientację nieheteroseksualną jako zaburzenie i wynaturzenie. Prawie dwie trzecie polskiej młodzieży zetknęło się w internecie z przykładami antysemickiej mowy nienawiści. Mniej więcej tyle samo młodych Polek/Polaków słyszało z ust znajomych mowę nienawiści skierowaną przeciw Romom. Jedna na trzy dorosłe osoby czytała w internecie wypowiedzi rasistowskie; wśród młodych osób aż 70% deklarowało, że w internecie zetknęło się z takimi wypowiedziami[129].

Akceptacja mowy nienawiści, szczególnie w wypadku młodzieży, jest silnie związana z prawicowo-hierarchicznym światopoglądem. Osoby prawicowe szczególnie chętnie dopuszczały mowę nienawiści skierowaną przeciw osobom nieheteroseksualnym. Młodzież w dużo większym stopniu niż osoby dorosłe styka się w swoim otoczeniu z mową nienawiści. Co ciekawe jednak, kontakt młodzieży z takimi wypowiedziami nie zawsze wpływa na akceptację mowy nienawiści i w relatywnie małym stopniu wpływa na ich stosunek do obcych. W wypadku dorosłych kontakt z mową nienawiści ma znacznie większe znaczenie. Stykający się z takimi wypowiedziami dorośli są bardziej uprzedzeni: deklarują mniejszą akceptację w swoim otoczeniu Żydów, Ukraińców, Afrykańczyków czy osób LGBT.[130]

Potwierdzeniem występowania w Polsce nietolerancyjnych postaw i nienawiści motywowanej uprzedzeniami jest kolejne badanie „Mowa nienawiści, mowa pogardy. Raport z badania przemocy werbalnej wobec grup mniejszościowych". Jak wynika z niego ponad 95% młodzieży spotyka się z mową nienawiści w internecie. Osoby biorące udział w badaniu wskazywały, że coraz częściej słyszały wypowiedzi antymuzułmańskie i antysemickie w telewizji oraz sami przyzwalali na mowę nienawiści wobec gejów i lesbijek. Praktycznie każda młoda osoba (95,6%) spotkała się z mową nienawiści w internecie, 75% podczas rozmów i około 68% w miejscach publicznych. Dorośli natomiast na mowę

[127] https://www.mowanienawisci.info/wp-content/uploads/2015/10/booklet-mowa-nienawisci.pdf
[128] „Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych" (2014), Fundacja im. Stefana Batorego.
Tekst dostępny pod linkiem: https://www.ngofund.org.pl/wp-content/uploads/2014/06/raport-na-formacie-B5_19.11.14.pdf
[129] ibidem, s. 4.
[130] https://www.mowanienawisci.info/post/862/

nienawiści najczęściej natykali się w telewizji (77,9%), w trakcie rozmów ze znajomymi (64,7%) i w miejscach publicznych (57,4%)[131].

Z powyższego badania wynika jeszcze jedna ważna kwestia, a mianowicie to, że w okresie 2014-2016 spadła wrażliwość młodych ludzi na mowę nienawiści. Zauważyć można, że mniejszy odsetek młodzieży uznawał wypowiedzi skierowane przeciw mniejszościom za obraźliwe. Można tutaj założyć, że wynika to ze zdecydowanie częstszego kontakt młodzieży z mową nienawiści, którego konsekwencją jest „uodpornienie się" na nią. Szczególnie widać to w stosunku do muzułmanów i Żydów. "Muzułmanie to podłe tchórze, mordują tylko kobiety, dzieci i niewinnych ludzi"; w roku 2016 zaledwie 35,4% młodych ludzi uznawało taką wypowiedź za zdecydowanie obraźliwą. Dla porównania, w 2014 r. odsetek osób tak myślących wynosił już 60,2%[132]. **Stosowanie mowy nienawiści to głównie domena młodzieży. Najwięcej młodych osób – blisko 42% – przyznaje się do jej używania wobec gejów i uchodźców, a około 40% przyznaje się do wypowiedzi antymuzułmańskich i antyromskich. Młode Polki posługują się takim językiem niemal dwukrotnie rzadziej niż młodzi Polacy.**

Mowa nienawiści sprawia, że przemoc staje się bardziej społecznie akceptowalna. Im częściej słyszymy agresję słowną, tym mniej zwracana jest na nią uwagę i tym chętniej jest ona używana. Kontakt z mową nienawiści jest szczególnie niebezpieczny w przypadku młodzieży, bo może prowadzić do swoistego zaniku norm społecznych**. Może mieć podobne działanie do opisanego przez kryminologów efektu „rozbitej szyby": obserwowanie przejawów łamania norm społecznych sprawia, że członkowie społeczeństwa sami stają się mniej skłonni ich przestrzegać. Mowa nienawiści obecna w codziennym życiu stanowić może także swoiste usprawiedliwienie dla różnego rodzaju praktyk dyskryminacyjnych, które mogą mieć w miejsce w ramach zatrudnienia czy nauki.** Mowa nienawiści prowadzi zatem nie tylko do agresji, ale także do zaniku norm społeczny, do tego, że społeczeństwo przestaje reagować na akty wandalizmu i chuligaństwa. A należy tutaj pamiętać, że akty agresji i przemocy motywowane uprzedzeniami na tle rasowym, narodowościowym czy etnicznym nie są odosobnionymi przypadkami, mają one miejsce praktycznie w każdej przestrzeni życia codziennego. Potwierdzeniem jest raport "Brunatna księga 2011-2012"[133], tj. publikacja, w której w wyniku monitoringu przeprowadzonego przez redakcję antyfaszystowskiego magazynu „Nigdy więcej" oraz Centrum Monitorowania Rasizmu w Europie Wschodniej we współpracy z Fundacją Stefana Batorego opisano różne przestępstwa oraz incydenty na tle rasistowskim, ksenofobicznym i aktów dyskryminacji, które miały miejsce w Polsce w okresie 2011-2012. Przedstawione tam przykłady pokazują szeroką skalę i zakres przejawów rasizmu, antysemityzmu, homofobii, ksenofobii i inne uprzedzeń występujących w Polsce.

Występowanie przejawów dyskryminacji względem cudzoziemców czy osób porozumiewających się w obcym języku, często przeradzających się w agresję fizyczną,

[131] „Mowa nienawiści, mowa pogardy. Raport z badania przemocy werbalnej wobec grup mniejszościowych" (2017), Fundacja im. Stefana Batorego, s. 35.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Raport%20Mowa%20Nienawi%C5%9Bci%2C%20Mowa%20Pogardy%2C%2027.02.2017.pdf

[132] ibidem, s. 59.

[133] „Brunatna księga 2011-2012" (2013), Stowarzyszenie „Nigdy więcej".
Tekst dostępny pod linkiem: https://www.nigdywiecej.org/pdf/pl/BRUNATNA_KSIEGA_2011-2012.pdf

potwierdza także Rzecznik Praw Obywatelskich. W opinii Rzecznika konieczne wydaje się opracowanie kompleksowej strategii mającej na celu zwalczanie rasizmu i ksenofobii w Polsce. Tym bardziej, że zwiększa się liczba postępowań prowadzonych w Biurze RPO a dotyczących dyskryminacji na tle rasowym, narodowościowym czy etnicznym. Do ataków dyskryminacyjnych dochodzi w Polsce coraz częściej, a ataki te nie ograniczają się do obelżywych słów pod adresem cudzoziemców czy osób porozumiewających się w obcym języku, lecz często przeradzają się w agresję fizyczną[134].

Bardziej aktualne krajowe badania z roku 2021 odzwierciedlają sympatie i antypatie narodowościowe Polek/Polaków. Jak wynika z badania do najbardziej „lubianych" w Polsce narodów należą: Czesi (63% deklaracji sympatii), Włosi (62%), Słowacy (61%), Amerykanie (60%) oraz Węgrzy (60%). Niewiele mniej badanych darzy sympatią Hiszpanów (57%), Chorwatów (55%) oraz Norwegów (54%). Mniej więcej połowa respondentów ma przyjazne nastawienie do Anglików (52%), Francuzów (50%), Holendrów (49%), Litwinów (49%) oraz Białorusinów (47%). Ponadto, około dwóch piątych respondentek/respondentów przychylnie wypowiada się na temat Niemców, Ukraińców, Żydów oraz Chińczyków (sympatię wyraża od 36% do 43% respondentów). Mniej więcej co trzeci badany darzy sympatią Rosjan (35%)[135] i Rumunów (33%), a niechęć do tych narodów wyrażana jest porównywalnie często co pozytywne nastawienie (odpowiednio 35% i 31% deklaracji niechęci). Wobec pozostałych narodów uwzględnionych w sondażu – Romów i Arabów – przeważa niechęć. Sympatię do nich deklaruje około jedna czwarta ankietowanych (odpowiednio 26% i 24%), a niechęć ponad dwie piąte (odpowiednio 42% i 46%)[136].

Jak wynika z przeprowadzonego badania zauważyć można dużą poprawę nastawienia do prawie wszystkich narodów uwzględnionych w sondażu. W porównaniu z rokiem 2020 największe wzrosty sympatii odnotowano w odniesieniu do Białorusinów[137] (wzrost o 16 punktów procentowych), Francuzów, Węgrów i Litwinów (wzrosty o 12 punktów procentowych), Włochów (wzrost o 11 punktów procentowych), Czechów oraz Amerykanów (wzrosty o 10 punktów procentowych). Natomiast jeśli chodzi o narody nieuwzględnione w badaniu realizowanym rok wcześniej, to największy wzrost odsetka badanych deklarujących przyjazne nastawienie w stosunku do lat ubiegłych odnotowano w przypadku Hiszpanów (o 17 punktów procentowych w stosunku do 2018 roku) oraz Norwegów (o 16 punktów procentowych w stosunku do 2018 roku). Z kolei największe spadki niechęci w stosunku do roku 2020 odnotowano w przypadku Arabów (spadek o 9 punktów procentowych), Białorusinów (o 8 punktów), Rosjan, Ukraińców i Włochów (spadki o 7 punktów). Wyraźny spadek niechęci zarejestrowano również w odniesieniu do Rumunów (o 9 punktów) oraz Chorwatów (o 6 punktów) w stosunku do 2019 roku, a w odniesieniu do Norwegów (o 6 punktów) w stosunku do roku 2018[138].

---

[134] https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/postawy-rasistowskie-i-ksenofobiczne-sie-nasilaja-jak-temu-przeciwdzialac-rzecznik-pisze-do-premiera

[135] Badanie realizowane było przed agresją Rosji na Ukrainę, zatem należy zakładać, że prezentowane dane nie odzwierciedlają aktualnego stosunku wobec osób pochodzenia rosyjskiego.

[136] „Stosunek do innych narodów" (2021), Centrum Badania Opinii Społecznej, s. 1-3.
Tekst dostępny pod linkiem: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_030_21.PDF

[137] Badanie realizowane w roku 2021, może zatem nie odzwierciedlać aktualnego stosunku wobec osób pochodzenia białorusińskiego.

[138] ibidem, s. 3.

Jak jednak powyżej przytaczane opracowania przystają do różnorodności rasowej, narodowościowej i etnicznej w Polsce? **W odniesieniu do kwestii rasy trudno przytoczyć rzetelne dane, odzwierciedlających jaki jest w Polsce odsetek osób „nie-białych".** Niemniej jednak w odniesieniu do narodowości i pochodzenia etnicznego można w przybliżeniu odzwierciedlić różnorodność występującą w Polsce. Można tutaj bazować na danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego, który miał miejsce w roku 2011. Wynika z niego, że w roku 2011 na terenie Polski mieszkało 871 500 osób (2,26%) deklarujących inną od polskiej narodowość bądź przynależność etniczną[139].

Powyżej przytoczone dane nie uwzględniają obecnej liczby osób pochodzenia ukraińskiego w Polsce, a należy pamiętać, że jest to ogromna liczba osób; od 24 lutego polska Straż Graniczna odprawiła na kierunku z Ukrainy do Polski ponad 5 milionów osób. Ponadto, można wskazać, że zgodnie z obowiązującymi regulacjami krajowymi na terenie Polski mieszkają przedstawicielki/przedstawiciele 9 mniejszości narodowych, na które składa się mniejszość: białoruska, czeska, litewska, niemiecka, ormiańska, rosyjska, słowacka, ukraińska i żydowska oraz 4 mniejszości etniczne: karaimska, łemkowska, romska i tatarska.

Na koniec warto podkreślić, że **brak jest badań przedstawiających skalę dyskryminacji ze względu na rasę, narodowość czy pochodzenie etniczne w odniesieniu do obszarów interwencji Programu FENG.** Można znaleźć opracowania potwierdzające występowanie zjawiska dyskryminacji w ramach zatrudnienia, niemniej jednak nie odzwierciedlają one w pełni skali występującego problemu, często ze względu na jakościowy charakter prowadzonych badań. Po drugie, **dostępne opracowania dotyczące sympatii i antypatii do narodu ukraińskiego, rosyjskiego i białoruskiego w znacznej mierze straciły na aktualności ze względu na sytuację wojenną w Ukrainie.** W Polsce przebywa na chwilę obecną ogromna liczba osób ukraińskiego pochodzenia, które są w procesie adaptacji w nowej rzeczywistości życiowej. Ten proces adaptacji i zmian dotyczy także Polski, w tym tworzenia rozwiązań systemowych umożliwiających osobom z Ukrainy życie w Polsce. Wskazane jest prowadzenie regularnych badań, które odzwierciedlać będą stosunek Polek/Polaków do osób ukraińskiego pochodzenia, a zwłaszcza skalę i zakres doświadczanej przez te osoby dyskryminacji oraz innych aktów agresji czy przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Dyskryminacja ze względu na rasę, narodowość i pochodzenie etniczne oraz towarzyszące temu zjawisko mowy nienawiści występują w Polsce na dość szeroką skalę, pomimo tego, że Polska wciąż jest relatywnie dość homogenicznym krajem[140]. W związku z tym zasadne jest podejmowanie dodatkowych działań i wdrażanie rozwiązań – także w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki – na które składać się mogą kolejno:

- obowiązek ujęcia w regulaminach pracy zapisów wprost zakazujących dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, wraz ze wskazaniem, że obowiązek ten dotyczy także rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego;

[139] http://atlas2022.uw.edu.pl/mapa-tygodnia-mniejszosci-w-polsce/
[140] Uwaga ta nie uwzględnia migracji uchodźczej z Ukrainy.

- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki procedur na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy (w tym molestowaniu i mobbingowi);

- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki transparentnych zasad awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do pracy/projektów/grantów;

- zachęcanie do tworzenia zespołów w miejscu pracy/nauki różnorodnych pod kątem rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, w tym inicjowanie projektów i wymian międzynarodowych w tym zakresie;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii różnorodności w miejscu pracy/nauki oraz korzyści z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do różnorodności kulturowej, w tym odnoszącej się do rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) adresowanych do kadry kierowniczej średniej szczebla, poświęconych kwestii zarządzania zespołami pracowniczymi różnorodnymi pod względem kulturowym i narodowym, których celem jest podnoszenie kompetencji międzykulturowych;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) dedykowanych osobom należących do mniejszości rasowych, narodowych i etnicznych, uświadamiających je w zakresie praw im przysługujących;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych mowie nienawiści i konsekwencjom z niej wynikającym;

- kształtowanie przekazu informacyjno-edukacyjnego w oparciu o zdywersyfikowane języki (język angielski, język ukraiński, język rosyjski) ze względu na ryzyko wykluczenia osób nie posługujących się biegle językiem polskim;

- realizacja regularnych badań, identyfikujących już istniejące oraz nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, odnoszące się do kwestii rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, z uwzględnieniem podejścia intersekcjonalnego.

## Dyskryminacja ze względu na religię i wyznanie

Kolejną formą dyskryminacji, która może mieć miejsce w różnych obszarach życia codziennego jest dyskryminacja ze względu na posiadaną czy wyznanie/bezwyznaniowość. **Dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie ma miejsce, kiedy dana osoba z powodu swojej religii lub wyznania traktowana jest gorzej niż inna osoba w podobnej sytuacji (dyskryminacja bezpośrednia) lub gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka**

**mogą stawiać w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby danej religii czy wyznania w porównaniu do innych osób (dyskryminacja pośrednia).** Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy, taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne. Z dyskryminacją ze względu na religię lub wyznanie mamy do czynienia również w przypadku niepożądanego zachowania związanego z religią lub wyznaniem, kiedy jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie)[141]. Powyższe definicje stanowią odzwierciedlenie zapisów ujętych w Kodeksie pracy, odnoszących się do zakazu dyskryminacji ze względu na różne przesłanki, w tym religię/wyznanie oraz tych ujętych w Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

**Obecnie blisko 94% osób zamieszkujących Polskę, będących w wieku 16 lat i więcej deklaruje przynależność do wyznania religijnego. Prawie 81% osób uznaje się za osoby wierzące, a 3% za niewierzące. Około 70% osób modli się raz w tygodniu lub częściej. Poziom religijności jest jednak zróżnicowany ze względu na wiek, a największe przejawy religijności i partycypowania w obrządkach religijnych zauważyć można w starszych grupach wiekowych[142].**

**Jak wygląda jednak przynależność Polek/Polaków do poszczególnych religii i wyznań?** W roku 2018 około 94% osób identyfikowało się z instytucjami wyznaniowymi. **Najliczniejszą zbiorowość tworzą wierni Kościoła rzymskokatolickiego (91,9%).** Członkowie innych Kościołów i związków wyznaniowych stanowią łącznie 1,7% populacji osób religijnych. Drugą co do wielkości grupą wyznaniową w Polsce są osoby przynależące do Kościoła prawosławnego (0,9%). Osoby przynależące do Kościołów protestanckich stanowią 0,3%, Świadkowie Jehowy – 0,2%, a wierni Kościoła Greckokatolickiego – 0,1%. Brak przynależności do jakiegokolwiek wyznania deklarowało natomiast ok. 3% osób. Pozostałe osoby (łącznie 3,4%) odmówiły odpowiedzi na pytanie dotyczące swojej wiary bądź nie potrafiły określić swojej przynależności religijnej/wyznaniowej[143].

| **Przynależność wyznaniowa** | **%** |
|---|---|
| **Ogółem** | **100** |
| Należący do wyznania | **93,5** |
| **Kościół Rzymskokatolicki** | 91,9 |
| **Kościół Prawosławny** | **0,9** |
| Kościoły protestanckie | **0,3** |
| **Świadkowie Jehowy** | **0,2** |
| Kościół Greckokatolicki | **0,1** |
| Inne | **0,2** |
| Nienależący do żadnego wyznania | **3,1** |
| Niepotrafiący określić | **0,5** |
| Odmawiający odpowiedzi | **2,9** |

[141] https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-wzgl%C4%99du-na-religi%C4%99-wyznanie-lub-%C5%9Bwiatopogl%C4%85d

[142] „Życie religijne w Polsce. Wyniki badania spójności społecznej 2018" (2018), Główny Urząd Statystyczny, s. 1.

[143] ibidem, s. 1.

Określenie wielkości grupy osób religijnych oraz wskazanie jak liczne są w Polsce poszczególne przynależności religijne i wyznaniowe jest problematyczne. Kwestie związane z wiarą są tzw. danymi wrażliwymi. Niemniej jednak powyżej prezentowane dane liczbowe w dużym stopniu znajdują odzwierciedlenie w wynikach Narodowego Spisu Powszechnego, który miał miejsce w roku 2011. W Spisie tym – po raz pierwszy od roku 1931 – uwzględniono pytanie dotyczące religii i wyznania. Wyniki Spisu wskazują, że większość społeczeństwa polskiego (88,9% ogółu ludności) identyfikuje się z instytucjami wyznaniowymi.

**Równocześnie, pomimo wysokiego odsetka osób deklarujących się jako religijne, od kilku lat zwraca się uwagę na zjawisko laicyzacji.** Potwierdzeniem tego zjawiska są wyniki badania „Kościół w Polsce”[144], który wskazuje na przyśpieszenie trendu laicyzacji w ostatnich latach. Spadek praktyk religijnych, a także zanik zainteresowań kwestiami religijnymi dostrzegalny jest zarazem w wielu wskaźnikach religijności. Proces laicyzacji ma także potwierdzenie w badaniu CBOS „Źródła zasad moralnych”. Wynika z niego, że odsetek osób dorosłych deklarujących się jako wierzące spadł z 94% w 1992 roku do 87% w 2021 roku[145]. Zwrócono w nim również uwagę na to, że w badanym okresie zmniejszył się odsetek dorosłych Polek/Polaków regularnie praktykujących: z 70% w 1992 roku do ok. 43% w 2021 roku. Częściowo wzrosła liczba osób praktykujących nieregularnie, choć równocześnie aż o 15 punktów procentowych wzrósł odsetek osób niepraktykujących w ogóle, wynosząc 24% w roku 2021. Odsetek osób niepraktykujących był najwyższy wśród osób najmłodszych, najlepiej wykształconych i mieszkających w największych miastach. Kolejne badanie CBOS również potwierdza wyżej przytoczone zjawiska. Raport „Religijność młodych na tle ogółu społeczeństwa”[146] wskazuje, że najszybciej przybywa niewierzących w kategorii wiekowej od 18 do 24 lat. W 1992 roku odsetek ten stanowił 93%, podczas gdy w pierwszych ośmiu miesiącach 2021 roku odsetek wierzących w analogicznej grupie wiekowej wyniósł już 71%. Proces odchodzenia od Kościoła jest widoczny również w starszych grupach wiekowych, jednak z mniejszą dynamiką. W grupie wiekowej od 25 do 34 lat odsetek wierzących spadł z 94% do 82%, a wśród najstarszej grupy, tj. powyżej 65 lat, odsetek wierzących spadł z 97,3% do 94,6%.

**Dostępne opracowania i badania potwierdzają występowanie różnych form dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie w miejscu pracy, ujawniając zarazem najczęściej spotykane mechanizmy wykluczenia.** Praktyki dyskryminacyjne są zazwyczaj pochodną stereotypowego postrzegania oraz uprzedzeń wobec określonej grupy religijnej. Niejednokrotnie wynikają także z braku wiedzy lub odpowiedniej wrażliwości ze strony pracodawców czy pracownic/pracowników na różnorodność związaną z wiarą.

**Praktyki dyskryminacyjne mają miejsce w odniesieniu do poszczególnych etapów zatrudnienia. Pojawiają się one już w toku procesu rekrutacyjnego**. W niektórych przypadkach przyczyną dyskryminacji może być samo imię i nazwisko osobny kandydującej, sugerujące przynależność do określonej grupy religijnej. Przyczyną doświadczania dyskryminacji może być także umieszczenie w CV innych informacji ujawniających wyznanie (np. działalności w organizacjach religijnych, wykaz własnych publikacji o tematyce religijnej),

[144] „Kościół w Polsce” (2021), Katolicka Agencja Informacyjna.
[145] „Źródła zasad moralnych” (2022), Centrum Badania Opinii Społecznej, s. 1.
[146] „Religijność młodych na tle ogółu społeczeństwa” (2021), Centrum Badania Opinii Społecznej, s. 10.

w praktyce przesądzając o odrzuceniu kandydatury danej osoby. Niechęć do zatrudniania osób o wyznaniu innym niż dominujące w Polsce może także znajdować oparcie w obawach pracodawców, że współpraca z osobą o odmiennej religii spowoduje konflikty między pracownicami/ pracownikami, zdezorganizuje pracę przedsiębiorstwa lub będzie pociągała za sobą różne dodatkowe uciążliwości[147].

Do przejawów dyskryminacji ze względu na wyznanie może dochodzić także po nawiązaniu współpracy. Do najczęstszych naruszeń należy zaliczyć: **ograniczenia możliwości doskonalenia zawodowego** (np. poprzez organizowanie szkoleń w dni będące świętem religijnym danego wyznania), **utrudnienia realizacji prawa do obchodzenia świąt zgodnie z kalendarzem religijnym** (traktowanie wniosku pracownicy/pracownika za niewiążący, w skrajnych przypadkach kierowanie gróźb utraty pracy w razie skorzystania z dnia wolnego), **brak możliwości udzielenia przerwy na modlitwę.** Podobny problem dyskryminacji może mieć miejsce w przypadku organizowania spotkań służbowych w dni przypadające na święta religii mniejszościowych, zwłaszcza jeśli nieobecność miałaby wpływ na ocenę pracownicy/pracownika pod kątem ewentualnego awansu[148].

**Przejawy dyskryminacji ze względu na wyznanie mają miejsce również w relacjach pomiędzy samymi zatrudnionymi osobami**. Mowa tutaj przede wszystkim o **zjawisku molestowania,** tj. niepożądanych zachowaniach ze strony innych zatrudnionych osób, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby dyskryminowanej lub tworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie przejawiać się może w formie obelg odnoszących się do religia, obraźliwych uwag i komentarzy często inspirowanych stereotypami związanymi z określonym wyznaniem.

Niebezpieczeństwo dyskryminacji wzrasta, gdy osoba **ujawnia w miejscu pracy swoje zaangażowanie religijne**, bez względu na to, czy jest osobą utożsamiającą się z religią dominującą, czy mniejszościową. Zaznaczyć jednak należy, że **na dyskryminację najbardziej narażone są osoby silnie identyfikujące się z daną religią oraz przedstawicielki/ przedstawiciele wyznań mniejszościowych, które można łatwo rozpoznać po charakterystycznych elementach ubioru lub noszeniu symboli o charakterze religijnym w widocznym miejscu** (może dotyczyć to zwłaszcza kobiet).

Chcąc uniknąć nierównego traktowania, wierzące i religijne osoby zatrudnione stosują następujące strategie adaptacji do kontekstu kulturowego: ukrywanie tożsamości (nieujawnianie swojej przynależności religijnej); izolacja (poszukiwanie pracy w organizacjach i przedsiębiorstwach prowadzonych przez wyznawców tej samej religii); sekularyzacja (odrzucenie w miejscu pracy części własnych norm religijnych); opór wobec adaptacji (podejmowanie prób negocjowania przestrzeni dla ekspresji swojego wyznania). Są to zarazem strategie po które często sięgają osoby należące do innych grup mniejszościowych, a które obawiają się, że ujawnienie informacji związanych ze swoim życiem prywatnym będzie pociągać negatywne konsekwencje w postaci ostracyzmu społecznego, mikroagresji, dyskryminacji czy nawet zachowań o charakterze przemocowym.

[147] https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-wzgledu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo

[148] ibidem

**Przepisy dotyczące równego traktowania**[149] **wciąż stanowią niewystarczająco skuteczne narzędzie zwalczania dyskryminacji w zatrudnieniu**. Z jednej strony wynika to stąd, że pracownice/pracownicy mają niepełną wiedzę na temat praw im przysługujących w miejscu pracy w zakresie równego traktowania. Brak wystarczającej wiedzy zauważyć można także w grupie samych pracodawców, przez co w ograniczonym stopniu wdrażają oni w miejscu pracy konkretne rozwiązania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich dla urzeczywistnienia prawa do równego traktowania w miejscu pracy bez względu na religię lub wyznanie niezbędne są: zmiany o charakterze legislacyjnym; zmiany odnoszące się do praktyki postępowania pracodawców; zwiększenie wysiłków w celu podniesienia świadomości prawnej na temat przepisów antydyskryminacyjnych oraz szczególnych uprawnień pracownic/pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych. Co więcej, z inicjatywy Rzecznika wypracowana została propozycja rekomendacji odnoszących się do praktyk pracodawców. Rekomendacje te dotyczą **rzetelnego wywiązywania się przez pracodawców z obowiązków informacyjnych wynikających z art. 94[1] Kodeksu pracy**[150]. Obowiązek informacyjny zdaniem Rzecznika powinien dotyczyć także szczególnych uprawnień pracownic/pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych. Kolejna rekomendacja adresowana do pracodawców dotyczy tego, aby w przypadku, gdy charakter pracy lub kreowanie określonego wizerunku przedsiębiorstwa wymaga od pracownic/pracowników noszenia strojów służbowych, w regulaminie pracy lub umowie o pracę należy ująć rozwiązania alternatywne, uwzględniające wymogi religijne dotyczące wyglądu zewnętrznego zatrudnionych osób (np. w postaci noszenia chusty lub turbanu)[151].

Rekomendacje wypracowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczą również podnoszenia świadomości społecznej **poprzez upowszechnienie wśród pracodawców** przez Państwową Inspekcję Pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe i organizacje, których cele statutowe koncentrują się wokół problematyki praw pracowniczych, **informacji dotyczących szczególnych uprawnień pracownic/pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych**. Ponadto, rekomendacje dotyczą **upowszechniania** przez wyżej wymienione instytucje i organizacje, których cele statutowe koncentrują się wokół problematyki praw pracowniczych, **wiedzy o środkach prawnych przysługujących osobie wobec której naruszono zasadę równego traktowania**. Na szczególną uwagę zasługuje tutaj kwestia odwróconego ciężaru dowodu, zgodnie z którą osoba doświadczająca nierównego traktowania nie ma obowiązku udowodnienia naruszenia zasady równego traktowania, a musi to jedynie uprawdopodobnić. W końcu, rekomendacja RPO wprost odwołuje się do

[149] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wraz z późniejszymi zmianami) oraz Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

[150] Obowiązek ten dotyczy udostępnia zatrudnionym osobom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia wszystkim zatrudnionym osobom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

[151] „Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu Analiza i zalecenia" (2018), Rzecznik Praw Obywatelskich", s. 114.
Tekst dostępny pod linkiem:
https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/R%C3%B3wne%20traktowanie%20ze%20wzgl%C4%99du%20na%20wyznanie%20w%20zatrudnieniu.pdf

**konieczności powadzenia rzetelnej edukacji antydyskryminacyjnej w ramach systemu edukacji formalnej, pozwalającej osobom uczącym się na nabycie i rozwijanie niezbędnych kompetencji międzykulturowych**.

Obszar związany z religijnością i wyznaniem został tylko częściowo poddany eksploracji w ramach niniejszej analizy. Wynika to z dwóch kwestii**. Po pierwsze, kwestia związana z religijnością i wyznaniem stanowi dość trudny przedmiot badań**, już choćby tylko z tego względu, że należy do bardzo wrażliwego i intymnego wymiaru życia jednostek i społeczeństw. Wiele aspektów religijności nie poddaje się badaniom statystycznym, a niektóre z nich – w ogóle badaniom empirycznym. **Drugi problem związany jest z niewystraczającą ilością badań i opracowań na temat wiary i religii w odniesieniu do zagadnień istotnych z perspektywy realizacji Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027**. Choć w Polsce przeprowadza się stosunkowo wiele badań reprezentacyjnych, w których uwzględnia się pytanie o wyznanie, w tym wiele poświęconych specjalnie tematyce religijnej to brak w ogóle badań, które wprost odnoszą się do obszarów oddziaływania Programu. Brak zatem rzetelnych danych i informacji wskazujących na realne trudności i bariery osób różnych wyznań czy bezwyznaniowych w odniesieniu do – przykładowo – przedsiębiorczości, B+R czy cyfryzacji.

Niemniej jednak można zaproponować dość uniwersalne propozycje działań i rozwiązań, które możliwe są do podjęcia w ramach wdrażania Programu:

- obowiązek ujęcia w regulaminach pracy zapisów wprost zakazujących dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, wraz ze wskazaniem, że obowiązek ten dotyczy także religii, wyznania, bezwyznaniowości;
- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki procedur na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy (w tym molestowaniu i mobbingowi);
- obowiązek wypracowania i wdrożenia w miejscu pracy/nauki transparentnych zasad awansu, wynagrodzeń, rekrutacji do pracy/projektów/grantów;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych kwestii różnorodności w miejscu pracy/nauki oraz korzyści z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do różnorodności kulturowej, w tym odnoszącej się do religii, wyznania, bezwyznaniowości;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) adresowanych do kadry kierowniczej średniej szczebla, poświęconych kwestii zarządzania zespołami pracowniczymi różnorodnymi pod względem kulturowym i narodowym, których celem jest podnoszenie kompetencji międzykulturowych;
- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) dedykowanych osobom należących do mniejszości religijnych, wyznaniowych, uświadamiających je w zakresie praw im przysługujących;

- realizacja działań informacyjno-edukacyjnych (kampanie, szkolenia, materiały edukacyjne) poświęconych mowie nienawiści i konsekwencjom z niej wynikającym;

- kształtowanie przekazu informacyjno-edukacyjnego w oparciu o zdywersyfikowane języki (język angielski, język ukraiński, język rosyjski) ze względu na ryzyko wykluczenia osób nie posługujących się biegle językiem polskim;

- realizacja regularnych badań, identyfikujących już istniejące oraz nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, odnoszące się do kwestii religii, wyznania, bezwyznaniowości, z uwzględnieniem podejścia intersekcjonalnego.

# OCENA WPŁYWU PROGRAMU NA RÓŻNE GRUPY ZAGROŻONE DYSKRYMINACJĄ

Kluczową częścią oceny wpływu i oddziaływania Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 na różne grupy zagrożone dyskryminacją lub wykluczeniem społecznym jest analiza zapisów ujętych w samym Programie, odzwierciedlających jego specyfikę i zakres finansowania w bieżącym okresie programowania. Warto tutaj zarazem przypomnieć, że Program FENG finansowany jest z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Fundusz ten – w przeciwieństwie do Europejskiego Funduszu Społecznego – ma przede wszystkim charakter inwestycyjny i rozwojowy względem regionów objętych wsparciem, stanowiąc jeden z głównych instrumentów finansowanych europejskiej polityki spójności. Wsparcie udzielane w ramach Programu FENG dotyczy głównie: zwiększenia wydatków przedsiębiorstw (w szczególności MŚP, na B+R oraz innowacje), a także rozwoju potencjału otoczenia biznesu do zarządzania innowacjami. W efekcie, wyzwania zidentyfikowane w ramach Programu to:

- zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstw, w szczególności usprawnianie procesów komercjalizacji wyników badań;
- zwiększenie nakładów na działalność B+R przedsiębiorstw;
- zwiększenie udziału przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie, które będą uzyskiwać przychody ze sprzedaży zaawansowanych produktów i usług;
- zwiększenie efektywnej współpracy firm z organizacjami badawczymi;
- zwiększenie poziomu kompetencji w obszarze zarządzania innowacjami, szczególnie w zakresie zidentyfikowanych deficytów w zakresie kompetencji.

W ramach dalszej analizy uwzględniono zapisy zawarte w samym Programie oraz w Szczegółowym Opisie Priorytetów Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027. Treści te zostały ocenione pod kątem realizacji założeń horyzontalnych, mając z jednej strony na uwadze specyfikę Programu, z drugiej zaś obszary potencjalnego wpływu Programu na grupy napotykające na określone bariery i trudności w związku z doświadczaną dyskryminacją lub grupy mające określone potrzeby, które powinny być uwzględniane, aby wyeliminować ryzyko zjawiska dyskryminacji lub wykluczenia społecznego.

## Priorytet 1

**Realizacja projektów w ramach Priorytetu 1 będzie mieć bezpośrednie przełożenie na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami**.

Obydwie zasady horyzontalne będą mieć odzwierciedlenie w sposobie zarządzania personelem projektu. **W ramach zarządzania personelem projektu bezwzględnie respektowane powinny być podstawowe przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, wynikające z obowiązujących regulacji prawnych**. Potwierdzeniem realizacji założeń horyzontalnych nie powinny być wyłącznie zapisy ujęte w treści wniosku o dofinansowanie. Jak wynika z ewaluacji realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami zapisy te w poprzedniej perspektywie finansowanej, tj. w okresie 2014-2020 miały często

charakter ogólny i deklaratywny przyjmując brzmienie „projekt będzie zarządzany z poszanowaniem zasady równości szans i niedyskryminacji", „wnioskodawca nie będzie dyskryminował nikogo w zatrudnieniu", „osoby zaangażowane w projekt będą równo traktowane zgodnie z prawem". W treści wniosku o dofinansowanie powinny się znaleźć zatem zapisy wskazujące w jaki sposób będą realizowane założenia horyzontalne w ramach zarządzania personelem projektu oraz w jaki sposób zostaną one realnie wdrożone w bieżące zarządzanie organizacją.

**Zasada równości szans kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji będzie także realizowana w ramach niniejszego Priorytetu w ramach modułu kompetencje. Z usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych) będą mogli korzystać pracownicy i kadra zarządzająca beneficjentów w ramach ogólnodostępnych na rynku usług.** Dodatkowo zasada ta powinna mieć zastosowanie we wszystkich działaniach, które wiążą się z rozdysponowywaniem środków finansowych czy innych zasobów projektowych. Realizacja założeń horyzontalnych nie powinna sprowadzać się do deklaracji o równym i niestereotypowym traktowaniu osób fizycznych korzystających z usług rozwojowych, ale wskazywać konkretne działania podjęte w tym zakresie.

Po pierwsze, planując i realizując usługi rozwojowe warto uwzględnić potrzeby osób z nich korzystających, jej różnorodność i potrzeby z tego wynikające. Stanowić będą one zarazem uzasadnienie dla działań lub rozwiązań dedykowanych do określonych grup społecznych, zapewniających im równe szanse udziału w usługach. Mogą to być działania lub rozwiązania dedykowane do określonej grupy docelowej (np. kobiet, osób z niepełnosprawnościami, osób nie posługujących się biegle językiem polskim), a które niwelują bariery systemowe lub społeczno-kulturowe o charakterze dyskryminacyjnym. Przykładowo, będą to rozwiązania w zakresie godzenia życia zawodowego/nauki z opieką nad osobą zależną, dodatkowe szkolenia niwelujące określone braki kompetencyjne czy rozwiązania zwiększające dostępność dla osób z niepełnosprawnościami.

Po drugie, realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć odzwierciedlenie w procesie kwalifikowania osób fizycznych do korzystania z usług rozwojowych. Tym samym w zasadach kwalifikowania do usług rozwojowych nie powinny być ujęte jedynie deklaracje potwierdzające niedyskryminacyjne podejście, czy informujące o niestereotypowym przekazie na etapie działań rekrutacyjnych. Potwierdzeniem dla realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji powinny być konkretne działania planowane do realizacji w ramach działań rekrutacyjnych.

W ramach Priorytetu 1 realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć odzwierciedlenie w ramach działań informacyjno-promocyjnych podejmowanych w ramach projektu, który uzyskał dofinansowanie. W ramach tych działań warto nie tylko wprost artykułować realizację zasady równego traktowania oraz bazować na niestereotypowym przekazie słownym i wizualnym.

**W ramach Priorytetu 1 założenia horyzontalne będą mieć odzwierciedlenie także w przypadku tych projektów**, **w których planowane są działania związane z opracowywaniem nowych technologii, produktów i usług, a które docelowo adresowane są do szerszej grupy odbiorczyń/odbiorców**. Opracowywanie nowych rozwiązań to etap

generacji pomysłów, tworzenia prototypów, wstępnego projektowania, weryfikacji i testowania i dalszej komercjalizacji pomysłów. Wobec tych technologii, produktów i usług powinno być stosowane projektowanie uniwersalne. Należy tutaj jednak mieć na uwadze, że może to także oznaczać konieczność szczególnego dostosowania względem grup napotykających na określone bariery i trudności w codziennym życiu oraz mających konkretne potrzeby i oczekiwania z tym związane. Bynajmniej, nie jest tutaj mowa wyłącznie o barierach i trudnościach wynikających z niepełnosprawności, ale i innych przesłanek tożsamościowych (np. płci, wieku, tożsamości płciowej).

**W ramach Priorytetu będzie mieć zastosowanie obowiązek projektowania uniwersalnego z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami, o ile to będzie możliwe w danym projekcie.** W wąskim rozumieniu, oznacza to respektowanie potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności oraz spełnianie wymagań dotyczących dostępności. W rozumieniu szerszym, projektowanie uniwersalne obejmuje projektowanie technologii, produktów i usług w taki sposób, aby były one użyteczne dla wszystkich, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego programowania pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Oznacza zarazem konieczność weryfikacji na poszczególnych etapach procesu powstawania technologii, produktów i usług sposobu użytkowania rozwiązań, mając zarazem na uwadze różnorodność występującą w grupie docelowej, tj. przyszłych odbiorczyń/odbiorców danego rozwiązania. W związku z powyższym już na wstępnych etapach powstawania nowych technologii, produktów i usług powinny być zweryfikowane potrzeby potencjalnych odbiorczyń/odbiorców oraz uwzględnione na każdym etapie tworzenia tych rozwiązań.

Analizę oceny wpływu Programu na grupy zagrożone wykluczeniem ze względu na różne przesłanki i cechy tożsamościowe warto również dokonać biorąc pod uwagę zapisy ujęte w dalszej treści Programu, wprost odnoszące się do realizacji równościowych założeń horyzontalnych. I tak w odniesieniu do poszczególnych celów szczegółowych w ramach Priorytetów 1-3 zawarto opisy działań na rzecz zapewnienia równości, włączenia społecznego i niedyskryminacji[152]. W odniesieniu do tych Priorytetów można zidentyfikować zapisy wspólne, wskazujące na to jakie działania podejmowane będą na rzecz realizacji równościowych założeń horyzontalnych. Mowa tutaj o następujących zapisach:

> *Zapewniona będzie zgodność z zasadami niedyskryminacji wskazanymi w art. 9 rozporządzenia ogólnego poprzez kryteria oceny projektów. Ich spełnienie będzie warunkiem otrzymania wsparcia. Projekty będą wybierane i realizowane zgodnie z zasadami horyzontalnymi uregulowanymi w Wytycznych w zakresie realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 oraz ich załącznikami, tj. procedurami KPP, KPON i standardami dostępności. Zalecane będzie stosowanie postanowień Europejskiego Aktu o Dostępności. W Komitecie Monitorującym zostanie zapewniony udział m.in. przedstawicieli organizacji pozarządowych reprezentujących grupy zagrożone dyskryminacją. Zasada równości szans będzie realizowana z uwzględnieniem uniwersalnego projektowania.*

[152] Działań na rzecz zapewnienia równości, włączenia społecznego i niedyskryminacji godnie z art. 22 ust. 3 lit. d)
ppkt (iv) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dn. 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy[152] i art. 6 rozporządzenia w sprawie EFS+.

*Przed przygotowaniem SZOP (dokumentów programowych) zostanie zlecona zewnętrznym ekspertom analiza grup w niekorzystnej sytuacji, a zdiagnozowane bariery równościowe zostaną uwzględnione przy opracowaniu dokumentacji konkursowej.*

*W przypadku, gdy beneficjentem jest jednostka samorządu terytorialnego (lub podmiot przez nią kontrolowany lub od niej zależny), która podjęła jakiekolwiek działania dyskryminujące, sprzeczne z zasadami, o których mowa w art. 9 ust. 3 rozporządzenia nr 2021/1060, wsparcie w ramach Programu nie może być udzielone*.

Z zapisów tych wynika, że w ramach Programu uwzględniony został obowiązek realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Powyżej przytoczone zapisy przyjmują dość ogólne brzmienie. Potwierdzają one jednak **możliwość stosowania kryteriów premiujących w ramach realizacji zasad horyzontalnych**. Kryteria premiujące mogą obejmować przykładowo: tworzenie zespołów badawczych różnorodnych pod kątem płci/wieku/niepełnosprawności; zapewnienia kwot, tj. określonego odsetka kobiet na wyższych stanowiskach w strukturze zatrudnienia beneficjenta/w projektach badawczych; tworzenia technologii/produktów/usług uwzględniających potrzeby grup narażonych na dyskryminację; podejmowania działań wspierających przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy/nauki.

Powyższe zapisy potwierdzają także **konieczność zapewnienia w składzie Komitetów Monitorujących organizacji pozarządowych reprezentujących grupy zagrożone dyskryminacją**. Istotne jest tutaj, aby na etapie wdrażania FENG zadbać o to, aby zapewniona została reprezentacja organizacji pozarządowych realnie działających na rzecz grup zagrożonych dyskryminacji i wykluczeniem społecznym, w tym: organizacji działającej na rzecz równości kobiet i mężczyzn, organizacji działającej na rzecz osób z niepełnosprawnościami/dostępności oraz organizacji działającej na rzecz innych grup zagrożonych dyskryminacją ze względu na przesłanki wynikającej z Karty Praw Podstawowych UE.

Ponadto, w treści Programu w odniesieniu do Priorytetu 1 wskazano, że:

*Badania pokazują potrzebę zwiększenia wsparcia dla osób ze specjalnymi potrzebami żyjącymi w Polsce. W SO1.1 będą realizowane konkursy, z wydzieloną alokacją ukierunkowane na dostępność lub wprowadzone kryteria premiujące dostępność. Zostaną wdrożone działania promujące równość szans lub kryteria premiujące lub środki promujące zaangażowanie kobiet, w szczególności młodych. W module kompetencje przewidziane zostaną działania umożliwiające podnoszenie wiedzy i świadomości dot. m.in. korzyści z zarządzania różnorodnością, kształtowania postaw menadżerskich kobiet, unikania stereotypów.*

*Badania wskazują ryzyka związane z możliwością wystąpienia dyskryminacji osób ze specjalnymi potrzebami. Wymagać się będzie niedyskryminujących warunków zatrudniania i współpracy zg. z przepisami prawa, np. w zespołach badawczych. Usługi, dokumenty i informacje będą dostępne zg. z WCAG. W ramach infrastruktury badawczej zapewniona będzie dostępność np. w laboratoriach badawczych.*

*W zakresie transferu technologii i przy planowaniu komercjalizacji wymagana będzie analiza i weryfikacja produktów/usług pod kątem dostępności. Zostaną wdrożone działania promujące równość szans grup narażonych na dyskryminację np. kobiet, w szczególności młodych, w projektach naukowych.*
*W ramach instrumentów pilotażowych zostaną zrealizowane konkursy dla grup narażonych na dyskryminację. Możliwe będzie wsparcie kompetencji zarządzania różnorodnością, wsparcia kompetencji managerskich kobiet, także w nauce, unikania stereotypów itp.*

Powyższe zapisy wskazują po pierwsze na obowiązek respektowania zasady dostępności, choć została ona przede wszystkim tutaj wskazana w odniesieniu do kryterium niepełnosprawności. Wskazano wprost możliwość realizacji dedykowanych konkursów lub uwzględniania w konkursach kryteriów premiujących wspierających dostępność. Po drugie, **zapisy te potwierdzają możliwość realizacji tzw. działań wyrównawczych poprzez stosowanie kryteriów premiujących oraz ujmowanie w budżetach projektów środków *stricte* na realizację działań wspierających zasadę równości kobiet i mężczyzn**. Przewidziano tutaj także **możliwość stosowania podejścia *dual approch***; potwierdzeniem jest zapis informujący o możliwości konkursów dedykowanych dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację.

Podsumowując, realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami będzie możliwa poprzez:

- **zarządzanie personelem projektu**;
- **stosowanie kryterium premiujących** (głównie pod kątem płci, wieku i niepełnosprawności);
- **realizację konkursów *stricte* ukierunkowanych na konkretne grupy doświadczające dyskryminacji** (np. konkursy dla kobiet naukowczyń, konkursy wspierające wypracowanie technologii, produktów i usług dla osób z różnymi/konkretnymi niepełnosprawnościami);
- **realizację w ramach projektów działań dedykowanych do grup doświadczających dyskryminacji** (np. szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością, promocja narzędzi z zakresu zarządzania różnorodnością, działania dedykowane dla kobiet, działania z zakresu *work-life balance*, działania dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami, działania dedykowane dla osób nie posługujących się biegle językiem polskim).

## Priorytet 2

Mając na uwadze specyfikę Priorytetu 2 można wskazać, w jaki sposób wydatkowanie środków w ramach tego Priorytetu przyczyniać się będzie do realizacji zasady równości

kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Podobnie jak w przypadku Priorytetu 1, **realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć zastosowanie w ramach zarządzania personelem projektu**. Wnioskodawcy powinni zatem w treści wniosku o dofinansowanie wskazywać w jaki sposób zapewniona zostanie zasada równości szans kobiet i mężczyzn oraz druga zasada horyzontalna dotycząca równego traktowania i niedyskryminowania w odniesieniu do przesłanek dyskryminacyjnych. Warto tutaj również podkreślić, że uwaga ta dotyczy także tych projektów, które realizowane będą przez konsorcja lub w partnerstwie podmiotów reprezentujących różne sektory. Założenia horyzontalne w ramach zarządzania personelem projektu nie powinny być zatem realizowane wyłącznie przez beneficjenta, będącego liderem projektu, ale i inne podmioty zaangażowane wraz z nim w realizację projektu.

**W ramach Priorytetu 2 realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć także zastosowanie w przypadku realizacji usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych).** osoby fizyczne otrzymujące wsparcie to konkretne osoby, różniące się ze względu na: płeć; wiek; niepełnosprawność; orientację i tożsamość płciową; rasę, narodowość i pochodzenie etniczne; religię i wyznanie. W związku z tym mogą napotykać na różne trudności i bariery w miejscu pracy/nauki. Wsparcie oferowane w ramach Programu powinno zatem uwzględniać bariery i trudności wynikające z tej różnorodności, zwłaszcza te, które mają istotny wpływ na dostęp do oferowanego wsparcia. W praktyce może to oznaczać konieczność uwzględnienia działań dedykowanych *stricte* do określonych grup społecznych. Mogą to być działania adresowane do osób napotykających na trudności i wyzwania w zakresie godzenia życia zawodowego
i rodzinnego, działania wspierające grupy szczególne doświadczające dyskryminacji czy stereotypowego traktowania. Mogą to być również działania adresowane do szerszego grona odbiorczyń/odbiorców, a ukierunkowane na zwiększenie wiedzy i świadomości na temat przejawów nierównego traktowania w określonym obszarze tematycznym, na przykład B+R+I. Sprzyjać będzie to nie tylko zwiększeniu kompetencji jak kształtować miejsce pracy czy nauki, aby było wolne od dyskryminacji i stereotypowego traktowania, ale także uwrażliwieniu na różne potrzeby wynikające z przesłanek dyskryminacyjnych. Wskazane jest tutaj, aby wsparcie oferowane w projekcie miało w jak największym stopniu wymiar praktyczny.

**W ramach Priorytetu 2 będzie mieć także zastosowanie zasada równego traktowania w odniesieniu do tych projektów, w ramach których finansowany będzie proces tworzenia nowych technologii, produktów i usług adresowanych do szerszego grona odbiorczyń/ odbiorców**. W tym przypadku proces wypracowywania, testowania i wdrażania określonego rozwiązania powinien być powiązany z charakterystyką przyszłych odbiorczyń/odbiorców, w tym ich potrzeb wynikających ze specyficznych trudności i barier na jakie napotykają. Uwaga ta jest tym bardziej zasadna, że w treści samego Programu pojawiają się zapisy odwołujące do konieczności weryfikacji osiągnięć naukowych z potrzebami rynku czy integracji wypracowywanych rozwiązań z aktywnością przyszłych użytkowniczek/użytkowników.

**Realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć również zastosowanie w przypadku realizacji badań przemysłowych i prac rozwojowych**. Zasada równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji może być spełniona poprzez równościowe zarządzanie zespołem badawczym oraz kształtowaniem środowiska pracy/nauki równych

szans. Wiązać się to może z wypracowaniem i wdrożeniem przez beneficjenta transparentnych standardów zarządzania procesem badawczym, włączając w to standardy i regulaminy odnoszące się do procesu rekrutacji, awansu czy kwalifikowania osób do pracy w zespołach badawczych, regulaminy wynagrodzeń czy zasady kwalifikowania na wyjazdy zagraniczne. Zasadne jest także zinwentaryzowanie, zgromadzenie i udostępnienie opracowanych lub wypracowanie rekomendacji czy wzorów takich dokumentów przez Instytucję Zarządzającą, ponieważ zwiększać to będzie szansę na wdrożenie określonych standardów przez beneficjentów.

**Niewątpliwie w ramach omawianego Priorytetu będą realizowane projekty o neutralnym wpływie na zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz zasadę równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami**. Przykładowo, będą to projekty realizowane w ramach konkursów, w których wsparcie dotyczy głównie instrumentów finansowanych dla przedsiębiorców. Niemniej jednak neutralny wpływ na obydwie zasady powinien być poparty odpowiednim uzasadnieniem w treści wniosku o dofinansowanie oraz poddany weryfikacji przez osoby zasiadające w Komisji Oceny Projektów. Równocześnie, należy tutaj podkreślić, że neutralny wpływ na realizację zasad horyzontalnych odnosi się do realizacji działań projektowych. Nie będzie mieć on jednak zastosowania w odniesieniu do zarządzania personelem projektu; w ramach zarządzania personelem projektu zawsze będzie mieć zastosowanie realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

**W przypadku omawianego Priorytetu wyzwaniem może okazać się realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w przypadku konkursów realizowanych przy zaangażowaniu pośredników finansowanych/operatorów/akceleratorów.** W ich gestii będzie dalsze rozdysponowywanie środków konkretnych podmiotom lub osobom. W związku z tym zasadne wydaje się przygotowanie także tych jednostek do przestrzegania założeń horyzontalnych na etapie realizacji projektów, które dzięki nim otrzymały dofinansowanie. Pomocne mogą okazać się tutaj odrębne działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne dla pośredników finansowanych/operatorów/akceleratorów, uwrażliwiające na sposób realizacji równościowych założeń horyzontalnych oraz wskazujące minimum standardów równościowych, do których zobligowane powinny być podmioty lub osoby otrzymujące od nich wsparcie.

W treści Programu ujęto również zapisy wprost odnoszące się do tego, w jaki sposób będą realizowane równościowe zasady horyzontalne w ramach Priorytetu 2. Są to zapisy poddane już wcześniej analizie w ramach Priorytetu 1, a które są wspólne dla wszystkich trzech Priorytetów Programu:

> *Zapewniona będzie zgodność z zasadami niedyskryminacji wskazanymi w art. 9 rozporządzenia ogólnego poprzez kryteria oceny projektów. Ich spełnienie będzie warunkiem otrzymania wsparcia. Projekty będą wybierane i realizowane zgodnie z zasadami horyzontalnymi uregulowanymi w Wytycznych w zakresie realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 oraz ich załącznikami, tj. procedurami KPP, KPON i standardami dostępności. Zalecane będzie stosowanie postanowień Europejskiego Aktu o Dostępności. W Komitecie Monitorującym zostanie*

*zapewniony udział m.in. przedstawicieli organizacji pozarządowych reprezentujących grupy zagrożone dyskryminacją. Zasada równości szans będzie realizowana z uwzględnieniem uniwersalnego projektowania.*

*Przed przygotowaniem SZOP (dokumentów programowych) zostanie zlecona zewnętrznym ekspertom analiza grup w niekorzystnej sytuacji, a zdiagnozowane bariery równościowe zostaną uwzględnione przy opracowaniu dokumentacji konkursowej.*

*W przypadku, gdy beneficjentem jest jednostka samorządu terytorialnego (lub podmiot przez nią kontrolowany lub od niej zależny), która podjęła jakiekolwiek działania dyskryminujące, sprzeczne z zasadami, o których mowa w art. 9 ust. 3 rozporządzenia nr 2021/1060, wsparcie w ramach Programu nie może być udzielone*.

Ponadto w części dotyczącej Priorytetu 2 wskazano, że:

*Badania wskazują ryzyka związane z możliwością wystąpienia dyskryminacji osób ze specjalnymi potrzebami. Wymagać się będzie niedyskryminujących warunków zatrudniania i współpracy zg. z przepisami prawa, np. w zespołach badawczych. Usługi, dokumenty i informacje będą dostępne zg. z WCAG. W ramach infrastruktury badawczej zapewniona będzie dostępność np. w laboratoriach badawczych.*
*W zakresie transferu technologii i przy planowaniu komercjalizacji wymagana będzie analiza i weryfikacja produktów/usług pod kątem dostępności. Zostaną wdrożone działania promujące równość szans grup narażonych na dyskryminację np. kobiet, w szczególności młodych, w projektach naukowych.*
*W ramach instrumentów pilotażowych zostaną zrealizowane konkursy dla grup narażonych na dyskryminację. Możliwe będzie wsparcie kompetencji zarządzania różnorodnością, wsparcia kompetencji managerskich kobiet, także w nauce, unikania stereotypów itp.*

*Wyniki badań pokazują, że w Polsce istnieją ograniczenia dla wchodzących na rynek firm, w szczególności innowacyjnych. Jak wskazują analizy, interwencja EFRR może wpływać na dostęp do finansowania i doradztwa ze wzgl. na przesłankę jaką jest wiek: młodzi przedsiębiorcy. Dlatego w programach rozwojowych zostanie zapewniona wydzielona alokacja na konkursy nastawione na grupy zagrożone dyskryminacją.*
*Wybrane instrumenty będą zapewniać alternatywne formy finansowania tego typu podmiotów. Zostaną zaproponowane działania promujące równość szans i umożliwiające podnoszenie wiedzy i świadomości dot. korzyści z zarządzania różnorodnością, kształtowania postaw menadżerskich kobiet, unikania stereotypów*.

Analogicznie jak miało to miejsce w Priorytecie 1 również w ramach Priorytetu 2 wskazano na obowiązek spełnienia wymogu dostępności, głównie w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Potwierdzono **konieczność zapewnienia w składzie Komitetów Monitorujących organizacji pozarządowych reprezentujących grupy zagrożone dyskryminacją**. Istotne jest tutaj, aby na etapie wdrażania FENG zadbać o to, aby zapewniona została reprezentacja organizacji pozarządowych realnie działających na rzecz grup zagrożonych dyskryminacji i wykluczeniem społecznym, w tym: organizacji działającej

na rzecz równości kobiet i mężczyzn, organizacji działającej na rzecz osób z niepełnosprawnościami/dostępności oraz organizacji działającej na rzecz innych grup zagrożonych dyskryminacją ze względu na przesłanki wynikającej z Karty Praw Podstawowych UE.

Z przytoczonych wyżej zapisów bezsprzecznie wynika **możliwość stosowania podejścia *dual approch***; potwierdzeniem jest zapis informujący o możliwości konkursów dedykowanych dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację. W przypadku tego Priorytetu **w ograniczonym zakresie wskazano na możliwość realizacji tzw. działań wyrównawczych w postaci kryteriów premiujących dla tych podmiotów, które planują szczególne działania o charakterze równościowym**.

W ramach Priorytetu 2 realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami będzie możliwa poprzez:

- **zarządzanie personelem projektu**;
- **równościowe zarządzanie zespołem badawczych** poprzez wdrożenie standardów i regulacji w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy/nauki;
- **realizację konkursów *stricte* ukierunkowanych na konkretne grupy doświadczające dyskryminacji** (np. konkursy dla kobiet naukowczyń, konkursy wspierające wypracowanie technologii, produktów i usług dla osób z różnymi/konkretnymi niepełnosprawnościami);
- **realizację w ramach projektów działań dedykowanych do grup doświadczających dyskryminacji** (np. szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością, promocja narzędzi z zakresu zarządzania różnorodnością, działania dedykowane dla kobiet, działania z zakresu *work-life balance*, działania dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami, działania dedykowane dla osób nie posługujących się biegle językiem polskim).

## Priorytet 3

W ramach Priorytetu 3 Zazielenienie przedsiębiorstw planowane jest przede wszystkim wsparcie w formie dedykowanych instrumentów finansowych lub mieszanych, przyczyniających się do zwiększenia efektywności energetycznej i ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. Mając to na uwadze, można stwierdzić, że realizacja niniejszego Priorytetu będzie mieć w znacznej mierze **neutralny wpływ na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób niepełnosprawnych**. Wniosek ten dotyczy przede wszystkim tych konkursów, w ramach których finansowane będą inwestycje zakupowe oraz związane z adaptacją i modernizacją dotychczasowej infrastruktury firm celem zwiększenie efektywności energetycznej.

Równocześnie, należy tutaj podkreślić, że **neutralny charakter** – podobnie jak ma to miejsce w ramach Priorytetu 1 i Priorytetu 2 – **nie będzie mieć zastosowania w ramach zarządzania personelem projektu**. W ramach zarządzania osobami zaangażowanymi w realizację projektu zawsze będą mieć zastosowanie przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

W ramach omawianego Priorytetu będą mieć miejsce konkursy, które będą mieć realne przełożenie na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Po pierwsze, mowa tutaj o **konkursach w ramach których wypracowywane będą nowe technologie, produkty i usługi adresowane do osób, a nie przedsiębiorstw.** W takim przypadku należy uwzględnić zasadę projektowania uniwersalnego. Warto tutaj jednak pamiętać o szerszym znaczeniu tego pojęcia, tj. nie tylko w odniesieniu do aspektu różnych rodzajów niepełnosprawności oraz dostępności z tym związanej.

Po drugie, realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć także zastosowanie w przypadku **realizacji usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych) dla osób fizycznych, które w jakiejkolwiek formie będą korzystały ze wsparcia FENG. .** Realizacja tych usług powinna uwzględniać różnorodność oraz trudności i bariery wynikające z przesłanek dyskryminacyjnych.

W ramach Programu ujęto zapisy informujące wprost, w jaki sposób w Priorytecie 3 będzie realizowana zasada równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Część zapisów wspólnych dla wszystkich Priorytetów została przedstawiona już wcześniej. W związku z tym warto tutaj przytoczyć tylko te zapisy, które są charakterystyczne dla Priorytetu 3:

> *Analiza nie wykazała grup społecznych narażonych na dyskryminację. Jakkolwiek zostaną wdrożone działania promujące równość szans i umożliwiające podnoszenie wiedzy dot. korzyści z zarządzania różnorodnością, unikania stereotypów.*
> *Z badań wynika konieczność prowadzenia działań adaptacyjnych do zmian klimatu w celu poprawy warunków i jakości życia mieszkańców Polski. Wspierane projekty będą wykazywać pozytywny wpływ na środowisko. Inwestycje przyczyniające się do poprawy efektywności energetycznej poprzez modernizację infrastruktury w firmach wpłynie pozytywnie na zdrowie i długość życia mieszkańców i będzie pośrednio ograniczać zjawisko wykluczenia społecznego i związanego z nim ubóstwa. Dbałość o środowisko będzie sprzyjać tworzeniu miejsc bezpiecznych dla życia i odpornych na występowanie nowych zjawisk kryzysowych, związanych ze zmianami.*
> *(w) SO2.3 przewidziane wsparcie obejmie element badawczy i pierwsze przemysłowe wdrożenie w ramach inicjatywy IPCEI projektów z obszaru technologii i systemów wodorowych. W instrumencie tym analiza nie wykazała grup narażonych na dyskryminację. Przy czym w projektach muszą być przestrzegane zasady niedyskryminacji zgodnie z ww. aktami prawnymi i wykonawczymi, a w możliwym zakresie, procesy badawcze powinny uwzględniać dostępność powstałej technologii i wyników prowadzonych prac B+R.*

Z powyższych zapisów wynika, że realizacja projektów w ramach Priorytetu 3 będzie mieć zazwyczaj neutralny wpływ na założenia horyzontalne. Niniejsza analiza stanowi

potwierdzenie dla tego wniosku, z zastrzeżeniem, że neutralny wpływ nie dotyczy części konkursów adresowanych do osób fizycznych oraz realizacji założeń horyzontalnych w ramach zarządzania personelem projektu.

Podsumowując, w ramach Priorytetu 3 w znacznej mierze będą realizowane projekty mające neutralny wpływ na zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Niemniej jednak wskazać można obszary wpływające pozytywnie na realizację założeń horyzontalnych poprzez:

- **zarządzanie personelem projektu**;

- **realizację w ramach projektów działań dedykowanych do grup doświadczających dyskryminacji** (np. szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością, promocja narzędzi z zakresu zarządzania różnorodnością, działania dedykowane dla kobiet, działania z zakresu *work-life balance*, działania dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami, działania dedykowane dla osób nie posługujących się biegle językiem polskim).

## Priorytet 4

W każdym programie przyjętym do realizacji na lata 2021-2027 uwzględniony jest priorytet, w ramach którego przewidziane są środki na pomoc techniczną, tj. środki przewidziane na obsługę administracyjną programów. W praktyce są to środki przeznaczone na efektywne zarządzanie i wdrażanie programów, zgodnie z przyjętymi celami. Pomoc techniczna obejmuje także swym zakresem respektowania kluczowych założeń związanych z realizacją równościowych założeń horyzontalnych.

W Programie FENG ujęty został Priorytet 4 „Pomoc techniczna". Realizacja niniejszego Priorytetu choć nie jest powiązana z żadnym celem szczegółowym nie pozostaje bez wpływu na realizację równościowych założeń horyzontalnych.– Wskazać tutaj można powiązanie realizacji działań z pomocy technicznej na zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

W przypadku Priorytetu 4 „Pomoc techniczna" finansowane są działania dotyczące zapewnienia sprawnej realizacji procesów związanych z zarządzaniem i wdrażaniem, w szczególności w zakresie naboru i selekcji projektów, systemu monitorowania, ewaluacji, kontroli, certyfikacji. W tym obszarze wsparcia zaplanowane są działania mające na celu zapewnienie wysokiej jakości potencjału administracyjnego, warunków technicznych do wdrażania Programu, a także systemów wdrożeniowych. Dzięki temu **podnoszone mogą być kompetencje pracownic/pracowników Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących, , członkiń/członków Komitetu Monitorującego, wnioskodawców i beneficjentów oraz ekspertek/ekspertów oceniających wnioski w zakresie właściwego rozumienia zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami**. Ponadto, obszar ten jest związany z wypracowaniem systemu planowania, monitorowania i raportowania Programu, podejmowaniem działań ewaluacyjnych oraz przygotowywaniem dedykowanych

opracowań analiz. Wszystkie powyższe z działań wpisują się również w proces wdrażania założeń horyzontalnych. W praktyce oznaczają bowiem **wypracowaniem sposobu realizacji w zakresie monitoringu, kontroli i raportowania realizacji zapisów wynikających z wniosków o dofinansowanie, a które odnoszą się wprost do założeń horyzontalnych**.

Ponadto, w ramach pomocy technicznej zapewniony powinien być skuteczny system informacji i promocji Programu oraz jego instrumentów. **Przekaz informacyjno-promocyjny adresowany do wnioskodawców i beneficjentów powinien uwzględniać założenia horyzontalne, przedstawiając je w sposób praktyczny i wskazując bezpośrednie przełożenie projektów na realizację obydwu równościowych zasad horyzontalnych**. Warto tutaj także informować o funkcji Rzecznika Funduszy Europejskich, Instytucji Zarządzającej i Instytucji Pośredniczących i możliwości zgłaszania do nich zarówno przez beneficjentów, jak i beneficjentów ostatecznych i grantobiorców nieprawidłowości w zakresie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w odniesieniu do samego wdrażania jak i sposobu realizacji projektów FENG zgodnie z procedurami stanowiącymi załącznik nr 3 do projektu Wytycznych.

W końcu, w ramach Priorytetu 4 wskazano konieczność zapewnienia rozwoju potencjału wnioskodawców i beneficjentów, w tym wzmocnienia ich kompetencji. W tym zakresie **wnioskodawcy i beneficjenci mogą również otrzymać wsparcie związane z właściwym rozumiem zasad horyzontalnych, aby zyskać kompetencje odnośnie tego w jaki sposób należy przełożyć założenia horyzontalne na konkretne zapisy w treści wniosku o dofinansowanie, a następnie działania projektowe**. Wzmocnienie kompetencji obejmować powinno nie tylko działania edukacyjne, ale także bezpośrednie doradztwo dla wnioskodawców i beneficjentów. Istnieje bowiem duże prawdopodobieństwo, że wielu wnioskodawców i beneficjentów nie będzie posiadać wiedzy i umiejętności umożliwiających zastosowanie zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w praktyce. Bezpośrednie wsparcie ze strony pracownic/pracowników Instytucji Pośredniczącej, może mieć tutaj kluczowe znaczenie dla tego, w jaki sposób obydwie zasady horyzontalne zostaną odzwierciedlone w projektach FENG.

Realizacja **Priorytetu 4 „Pomoc techniczna" będzie mieć kluczowy wpływ na to, w jakim stopniu i zakresie będą realizowane równościowe założenia horyzontalne.** To od Instytucji Zarządzającej zależeć będzie jaki „standard" realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami określi w Programie i dalej skutecznie będzie go wdrażać. Wynika to nie tylko z możliwości podejmowania szeroko rozumianych działań informacyjno-promocyjnych oraz działań edukacyjnych odnoszących się do zagadnień horyzontalnych. **Instytucja Zarządzająca może przede wszystkim sięgać po różne rozwiązania i narzędzia wskazane w Wytycznych, a które w stopniu znaczącym wpływają pozytywnie na realizację równościowych założeń horyzontalnych**.

W ramach pomocy technicznej realizacja założeń horyzontalnych może być wzmacniana poprzez:

- **podejście *dual approach*;**

- **opracowanie ram działania Komitetu Monitorującego** dla Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027;
- **realizację działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych dla wnioskodawców i beneficjentów**;
- **realizację działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych dla pracownic/pracowników IZ i IP oraz osób zasiadających w KOP**;
- **wypracowanie sposobu realizacji w zakresie monitoringu, kontroli i raportowania**, a które odnoszą się wprost do założeń horyzontalnych.

## WNIOSKI

### Wniosek 1:

**Zapisy ujęte w Programie FENG są spójne z kluczowymi dokumentami i aktami prawnymi**

W treści Programu ujęto zapisy odnoszące się do realizacji założeń horyzontalnych. Zapisy te w sposób bezsprzeczny potwierdzają obowiązek realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Zapisy te mają jednak charakter dość ogólny, wskazując przede wszystkim zgodność z kluczowymi dokumentami i aktami prawnymi.

Zapisy ujęte w Programie FENG są spójne z zapisami ujętymi w kluczowych dokumentach i aktach prawnych o wymiarze europejskich i krajowym, tj. Rozporządzaniu ogólnym, Rozporządzeniu EFRR i FS, Karcie Praw Podstawowych UE, Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, projekcie Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych oraz Umowie Partnerstwa. Zaznaczyć jednak tutaj należy, że zgodność Programu z powyższymi regulacjami w znacznej mierze zależeć będzie od tego, w jaki sposób podjęte zostaną działania i wdrożone rozwiązania sprzyjające faktycznej realizacji obydwu zasad horyzontalnych.

### Wniosek 2:

**Niedobór ogólnodostępnych danych, badań i analiz umożliwiających pełną przedmiotową ocenę wpływu Programu na sytuację grup zagrożonych dyskryminacją**

Pełna, pogłębiona diagnoza tego w jakim zakresie realizacja Programu może mieć wpływ na realizację założeń horyzontalnych, a zwłaszcza jaki może mieć wpływ na sytuację grup zagrożonych dyskryminacją nie jest możliwa ze względu na to, że na poziomie krajowym w dość ograniczonym zakresie są gromadzone dane oraz realizowane badania i analizy, w oparciu o które można przeprowadzić pełną i rzetelną diagnozę. W zdecydowanie największym zakresie prowadzone są badania i analizy odnoszące się do kryterium płci, wskazując na wciąż obecne zjawisko dyskryminacji kobiet w obszarach oddziaływania Programu.

### Wniosek 3:

**Realizacja Programu ma wpływ na poszczególne grupy narażone na dyskryminację**

Z niniejszej diagnozy wynika, że realizacja Programu ma wpływ na poszczególne grupy narażone na dyskryminację, a w konsekwencji tej dyskryminacji na ich wykluczenie społeczne. Potwierdzone to zostało w części niniejszej analizy dotyczącej sytuacji różnych grup społecznych zagrożonych dyskryminacją. Wpływ Programu bezsprzecznie ma wpływ w odniesieniu do kryterium płci i niepełnosprawności, a zatem tych przesłanek na które w największym zakresie jest zwracana uwaga w równościowych zasadach horyzontalnych. Program wpływa jednak także na sytuację grup społecznych wyróżnionych ze względu na wiek, orientację seksualną i tożsamość płciową, rasę, narodowość i pochodzenie etniczne oraz religię i wyznanie.

W związku z powyższym w ramach realizacji Programu należy weryfikować w jaki sposób wnioskodawcy, a przede wszystkim beneficjenci uwzględniają realizację zasad horyzontalnych we wnioskach o dofinansowanie, a następnie jakie działania wdrożeniowe z tym związane realizują. W uproszczeniu można wskazać tutaj trzy poziomy realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami w odniesieniu do:

1. wnioskodawców/beneficjentów;
2. odbiorczyń/odbiorców technologii, produktów i usług wypracowywanych w ramach projektów.

### Wniosek 4:

**Realizacja założeń horyzontalnych ma miejsce w ramach zarządzania personelem projektu**

Obydwie zasady horyzontalne będą mieć odzwierciedlenie w sposobie zarządzania personelem projektu przez beneficjenta wsparcia. W ramach zarządzania osobami zatrudnionymi w projekcie bezwzględnie respektowane powinny być podstawowe przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, a zwłaszcza z Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wraz z późniejszymi zmianami) oraz Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Potwierdzeniem realizacji założeń horyzontalnych nie powinny być wyłącznie zapisy ujęte w treści wniosku o dofinansowanie. Jak wynika z ewaluacji realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z

niepełnosprawnościami zapisy te w poprzedniej perspektywie finansowanej, tj. w okresie 2014-2020, miały często charakter ogólny i deklaratywny. W treści wniosku o dofinansowanie powinny się znaleźć zatem zapisy wskazujące w jaki sposób będą realizowane założenia horyzontalne w ramach bieżącego zarządzania – a zwłaszcza zarządzania personelem projektu – oraz w jaki sposób zostaną one wdrożone w organizacji. Działania planowane do realizacji powinny być tak przedstawione, aby była możliwość ich weryfikacji na poziomie monitoringu, kontroli i sprawozdawczości projektowej.

**Wniosek 5:**

**Realizacja założeń horyzontalnych ma miejsce w ramach realizacji usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych) dedykowanych dla osób fizycznych w ramach działań podejmowanych przez instytucje systemu wdrażania FENG**

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji będzie realizowana w ramach usług rozwojowych dedykowanych do osób fizycznych. Osoby fizyczne otrzymujące wsparcie to konkretne osoby, różniące się ze względu na: płeć; wiek; niepełnosprawność; orientację i tożsamość płciową; rasę, narodowość i pochodzenie etniczne; religię i wyznanie. W związku z tym mogą napotykać na różne trudności i bariery w miejscu pracy/nauki. Wsparcie oferowane w ramach Programu powinno zatem uwzględniać bariery i trudności wynikające z tej różnorodności, zwłaszcza te, które mają istotny wpływ na dostęp do oferowanego wsparcia. W praktyce może to oznaczać konieczność uwzględnienia działań dedykowanych *stricte* do określonych grup społecznych. Mogą to być działania adresowane do osób napotykających na trudności i wyzwania w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego, działania wspierające grupy szczególne doświadczające dyskryminacji czy stereotypowego traktowania. Mogą to być również działania adresowane do szerszego grona odbiorczyń/odbiorców, a ukierunkowane na zwiększenie wiedzy i świadomości na temat przejawów nierównego traktowania w określonym obszarze tematycznym, na przykład B+R+I. Sprzyjać będzie to nie tylko zwiększeniu kompetencji jak kształtować miejsce pracy czy nauki, aby było wolne od dyskryminacji i stereotypowego traktowania, ale także uwrażliwieniu na różne potrzeby wynikające z przesłanek dyskryminacyjnych. Wskazane jest tutaj, aby wsparcie oferowane w projekcie miało w jak największym stopniu wymiar praktyczny. .

**Wniosek 6:**

**Realizacja założeń horyzontalnych ma miejsce w ramach projektów wypracowujących rozwiązania adresowane do odbiorczyń/odbiorców technologii, produktów i usług**

Założenia horyzontalne będą mieć odzwierciedlenie także w przypadku tych projektów/ działań, w których wypracowywane będą nowe technologie, produkty i usługi docelowo adresowane są do szerszej grupy odbiorczyń/odbiorców. Opracowywanie nowych rozwiązań to etap generacji pomysłów, tworzenia prototypów, wstępnego projektowania, weryfikacji i testowania oraz dalszej komercjalizacji pomysłów. Ostatecznie rozwiązania użytkowane będą w przyszłości nie przez szeroko rozumiane społeczeństwo, ale przez konkretne osoby reprezentujące określone grupy społeczne, napotykające na specyficzne bariery i trudności w przestrzeni życiowej oraz mające konkretne potrzeby i oczekiwania
z tym związane.

**Wniosek 7:**

**Projektowanie uniwersalne przyczynia się do realizacji założeń horyzontalnych**

W ramach Programu będzie mieć zastosowanie obowiązek projektowania uniwersalnego. W wąskim rozumieniu, oznacza to respektowanie potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności oraz spełnianie wymagań dotyczących dostępności. W rozumieniu szerszym, projektowanie uniwersalne obejmuje projektowanie technologii, produktów i usług w taki sposób, aby były one użyteczne dla wszystkich, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego programowania pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Oznacza zarazem konieczność weryfikacji na poszczególnych etapach procesu powstawania technologii, produktów i usług sposobu użytkowania rozwiązań, mając zarazem na uwadze różnorodność występującą w grupie docelowej, tj. przyszłych odbiorczyń/odbiorców danego rozwiązania.

**Wniosek 8:**

**W ramach Programu można zidentyfikować obszary o neutralnym charakterze względem realizacji założeń horyzontalnych**

Mając na uwadze specyfikę Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 można wskazać obszary, w przypadku których Program najprawdopodobniej będzie mieć neutralny wpływ na zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Obszary te związane będą przede wszystkim z Priorytetem 3 Zazielenienie przedsiębiorstw, zwłaszcza w przypadku tych konkursów, które bezpośrednio są ukierunkowane na proces modernizacji i adaptacji przedsiębiorstw lub zakup specjalistycznego sprzętu.

Niemniej jednak należy tutaj zaznaczyć, że w powyższych obszarach realizacja założeń horyzontalnych zawsze powinna mieć zastosowanie na poziomie zarządzania personelem projektu.

**Wniosek 9:**

**Działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne dotyczące założeń horyzontalnych powinny być realizowane na szeroką skalę**

Jak zostało wskazane wcześniej, realizacja założeń horyzontalnych jest możliwa w ramach zarządzania personelem projektu, projektów/działań dedykowanych do osób fizycznych czy wreszcie w ramach projektów wypracowujących rozwiązania adresowane do odbiorczyń/ odbiorców technologii, produktów i usług. Mając na uwadze, że wnioskodawcy i beneficjenci mogą nie dysponować kwalifikacjami i kompetencjami w zakresie ujmowania w sposób praktyczny założeń horyzontalnych w treści wniosku o dofinansowanie oraz dalszego wdrażania tych założeń w ramach projektu, kluczowa jest realizacja licznych działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych w tym zakresie. Mowa tutaj zarówno o materiałach
w wersji online, jak i spotkaniach/szkoleniach stacjonarnych. Ważne, aby działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne były ściśle powiązane z obszarem interwencji Programu, wskazując w sposób praktyczny przełożenie założeń horyzontalnych na konkretne działania projektowe.

**Wniosek 10:**

**Podejście *dual approach* powinno być wdrażane w ramach Programu**

Projekt Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 zawiera w swej treści zapis informujący o możliwości stosowania

w ramach EFRR podwójnego podejścia tam, gdzie zostały zdiagnozowane nierówności wymagające wsparcia. W przypadku braku zdiagnozowania nierówności wystarczające jest zastosowanie wyłącznie podejścia horyzontalnego. W praktyce oznacza to możliwość podejmowania specjalnych działań na rzecz grup szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne.

Stosowanie podwójnego podejścia przynosi wymierne rezultaty, czego potwierdzeniem są wnioski płynące z badania ewaluacyjnego w zakresie realizacji założeń horyzontalnych w poprzednim okresie programowania. Z badania tego wynika, że – choć podejście *dual approach* w odniesieniu do zasady równości kobiet i mężczyzn stosowane było wyłącznie w ramach EFS – miało ono pozytywny wpływ na realizację założeń horyzontalnych:

> *(…) oferowane wsparcie trafnie adresowało problem nierównego traktowania ze względu na płeć w obszarze zatrudnienia (w odniesieniu do kryterium płci kobiety w większości przypadków znajduje się bowiem w trudniejszej sytuacji na rynku pracy)*[153]*.*

Ponadto, jak wynika z rekomendacji wypracowanych w ramach cytowanego wyżej badania ewaluacyjnego:

> *W ramach EFRR i FS należy na szerszą skalę stosować podejście dual approach. Wskazane jest zarówno podejmowanie działań dedykowanych zasadzie, jak również stosowanie podejścia horyzontalnego. Może być to osiągnięte poprzez:*
>
> - *wskazanie celów tematycznych dedykowanych zasadzie;*
> - *organizowanie konkursów dedykowanych równości szans kobiet i mężczyzn (np. wsparcie przedsiębiorczości wśród kobiet);*
> - *stosowanie kryteriów dostępu bezpośrednio wspierających zasadę równości szans kobiet i mężczyzn;*
> - *stosowanie kryteriów premiujących z tytułu ponadstandardowych rozwiązań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn.*
>
> *Podejście dual approach ma znaczący wpływ na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz powstawanie widocznych efektów w zakresie niwelacji nierówności wynikających z płci. Tym samym można stwierdzić, że w kolejnym okresie programowania warto kontynuować podejście dual approach, identyfikując konkretne priorytety inwestycyjne na rzecz realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Rekomendowane jest również to, aby w ramach tych priorytetów podejmowano wysiłki na rzecz niwelacji szerszego wachlarza nierówności wynikających z płci, nie tylko tych związanych z opieką nad małymi dziećmi. Mowa tutaj o realizacji podejścia dual approach w dostępie do zatrudnienia, awansach i rozwoju, zwalczaniu zjawiska feminizacji ubóstwa, promowania różnych rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego, równym podziale obowiązków domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, promowaniu równego wynagrodzenia na równą płacę oraz zwalczaniu stereotypów związanych z płcią*.[154]

[153] „Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020", s. 79.
[154] ibidem, s. 85-86.

**Wniosek 11:**

**Kryteria wyboru projektów mogą mieć istotne znaczenie dla realizacji założeń horyzontalnych**

Kryteria wyboru projektów dla poszczególnych instrumentów finansowanych w ramach Programu mogą mieć kluczowe znaczenie dla realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Jak wynika z ewaluacji poprzedniego okresu programowania pod kątem realizacji założeń horyzontalnych:

> *(z)godnie z Wytycznymi w przypadku wszystkich funduszy było zalecane stosowanie kryteriów premiujących. Miały one zachęcać wnioskodawców do składania wniosków o dofinansowanie projektów, w większym stopniu zwracających uwagę na równość szans kobiet i mężczyzn. Na podstawie przeprowadzonych badań można powiedzieć, że w PO niemal nie stosowano kryteriów premiujących, które odnosiłyby się do równości płci. Zidentyfikowanym pozytywnym wyjątkiem jest nabór wniosków w ramach PO WER [155].*
>
> *Rozwiązania i kryteria premiujące stosowane są również w ramach programów współfinansowanych z EFRR. Dotyczy to tych instrumentów, w których osoby zagrożone dyskryminacją, głównie osoby z niepełnosprawnościami, stanowią jedną z istotnych grup docelowych[156].*
>
> *W ramach PO IR natomiast, w konkursach dedykowanych Programowi Dostępność Plus, weryfikacji podlegało czy projekt dotyczy produktów „przyczyniających się do zwiększenia dostępności, rozumianej jako zniesienie jednej lub więcej barier we właściwościach środowiska (przestrzeni fizycznej, rzeczywistości cyfrowej, systemów informacyjno-komunikacyjnych, produktów, usług), co w efekcie pozwoli osobom z trudnościami funkcjonalnymi (fizycznymi, poznawczymi) na korzystanie z niego na zasadzie równości z innymi[157].*

Z powyższych zapisów wynika, że w poprzednim okresie programowania pomimo możliwości stosowania kryteriów premiujących odnośnie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami – stosowano je w bardzo ograniczonym zakresie. Kryteria te formułowano wyłącznie w odniesieniu do przesłanki związanej z niepełnosprawnością, ograniczając się przede wszystkim do niepełnosprawności ruchowej i niepełnosprawności wzroku. Formułując kryteria dostępu z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami warto uwzględniać także bariery i trudności wynikające z innych rodzajów niepełnosprawnościami. Warto także formułować kryteria premiujące odnoszące się do równości i różnorodności, wykraczając poza kwestię niepełnosprawności (np. podejmowanie konkretnych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu nauki/pracy).

**Wniosek 12:**

[155] ibidem, s. 31-32.
[156] ibidem, s. 122.
[157] ibidem, s. 122.

**Sposób funkcjonowania Komitetu Monitorującego ma wpływ na realizację założeń horyzontalnych**
Szczególną rolę dla właściwego wdrażania zasad horyzontalnych może pełnić tutaj Komitet Monitorujący, weryfikując w trakcie wdrażania Programu w jaki sposób respektowana jest zasada równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami.

Komitet Monitorujący pełnić może nie tylko funkcję kontrolną, ale także naprawczą, wskazując jak można w sposób bardziej efektywny wdrażać założenia horyzontalne. Wiąże się to jednak z wyposażeniem Komitetu Monitorującego w określone narzędzia oraz stworzenia takich ram dla jego działania, które również wzmacniają wdrożenie obydwu zasad (np. poprzez zadbanie o zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn, w tym zrównoważona reprezentacja obydwu płci na stanowiskach osób oddelegowanych do prac w Komitecie i osób pełniących zastępstwo). Zastosowanie mogą być tu działania wskazane w procedurach stanowiących załączniku 3 do Wytycznych.

## REKOMENDACJE

| Wiosek | Rekomendacja | Wdrożenie |
|---|---|---|
| **Wniosek 1: Zapisy ujęte w Programie FENG są spójne z kluczowymi dokumentami i aktami prawnymi** | **Przełożenie zapisów dotyczących realizacji założeń horyzontalnych na konkretne działania wdrożeniowe w ramach realizowanych konkursów oraz w ramach wydatkowania środków pomocy technicznej** | Rekomendacja dotyczy wykorzystania potencjału tkwiącego w Programie, a także potencjału jaki mają zapisy wynikające z kluczowych europejskich i krajowych dokumentów i aktów prawnych, a zwłaszcza z Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027[158].<br><br>Rekomendowane jest **przełożenie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami na dalsze etapy realizacji Programu.** Mowa tutaj |

[158] Zoperacjonalizowane wytyczne w jaki sposób należy rozumieć tę rekomendacje zostały przedstawione w postaci dalszych, bardziej szczegółowych rekomendacji.

| | | |
|---|---|---|
| | | przede wszystkim o: identyfikacji obszarów w których zasadne jest zastosowanie podejścia *dual approach*; działaniach informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych (w tym zwłaszcza podręcznikach dla wnioskodawców i beneficjentów), wskazujących w jaki sposób mają być stosowane zasady równościowe w praktyce; opracowaniu zasad działania Komitetu Monitorującego dla Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027<br><br>Rekomendowane jest także **przeprowadzone ewaluacji mid-term** w trakcie realizacji Programu, aby zweryfikować nie tylko w jakim stopniu respektowane są w ramach Programu założenia horyzontalne, ale także aby ocenić to, w jaki sposób ich realizacja jest rozumiana przez wnioskodawców i beneficjentów oraz beneficjentów ostatecznych i grantobiorców. Przeprowadzenie ewaluacji mid-term pozwoli na podjęcie stosownych działań naprawczych jeszcze w trakcie wdrażania Programu. Wskaże także jakich danych, badań i opracowań brakuje, aby w pełni ocenić realny wpływ Programu na realizację założeń horyzontalnych.<br><br>Rekomendowane jest także **przeprowadzenie ewaluacji ex-post**, która pozwoli ocenić ostateczny wpływ Programu na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Ewaluacja taka pozwoli także na wskazanie w jakim stopniu i w odniesieniu do których obszarów interwencji Programu można mówić obiektywnie o pozytywnym oraz neutralnym |

| | | |
|---|---|---|
| | | wpływie na założenia horyzontalne Programu. Informacja ta będzie mieć znaczenie dla konstruowania założeń programu w analogicznym obszarze interwencji na kolejny okres programowania, tj. po roku 2027. |
| **Wniosek 2: Niedobór ogólnodostępnych danych, badań i analiz umożliwiających pełną przedmiotową ocenę wpływu Programu na sytuację grup zagrożonych dyskryminacją** | **Zlecanie i realizacja badań i analiz odnoszących się do obszaru interwencji Programu pod kątem wpływu na poszczególne grupy narażone na dyskryminację lub wykluczenie społeczne** | Rekomendowane jest **gromadzenie danych oraz zlecanie badań i analiz odnoszących się do obszaru interwencji Programu pod kątem wpływu na poszczególne grupy narażone na dyskryminację lub wykluczenie społeczne**. Badania te zlecane mogą być przykładowo PARP czy innym jednostkom badawczym, przy współpracy z podmiotami specjalizującymi się w tematyce równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.<br>W ramach takich badań należy uwzględniać bowiem nie tylko obszar merytoryczny związany z samym Programem, ale i zagadnienia merytoryczne wpisujące się w założenia horyzontalne, które nie są rozumiane w badaniu w sposób uproszczony czy stereotypowy.<br><br>Realizacja badań w powyższym zakresie będzie nie tylko pomocna dla Instytucji Zarządzającej czy innych jednostek włączonych w proces wdrażania Programu, ale także dla samych wnioskodawców czy beneficjentów Programu, **wskazując w jakich konkretnych obszarach realizacja ich projektów ma przełożenie na sytuację określonych grup społecznych oraz może wpływać dyskryminującą lub wręcz przeciwnie – przyczyniać się do niwelacji istniejących nierówności w sposób praktyczny i realny**. Będzie to możliwe poprzez identyfikację potrzeb i barier poszczególnych grup szczególnie narażonych na doświadczanie |

| | | |
|---|---|---|
| | | nierównego traktowania w obszarze oddziaływania Programu oraz uwzględnienie w realizowanych badaniach propozycji rekomendacji na rzecz niwelacji tych nierówności. Brak badań i analiz wprost przedstawiających sytuację poszczególnych grup społecznych w odniesieniu do różnych obszarów interwencji Programu sprawia, że realne potrzeby i oczekiwania grup zagrożonych dyskryminacją i wykluczeniem społecznym są niedostrzegane.<br>W konsekwencji, nie planowane są konkretne działania czy rozwiązania, które w sposób skuteczny eliminowałyby bariery, zwiększając również ich dostęp do środków pochodzących z Programu. |
| **Wniosek 3: Realizacja Programu ma wpływ na poszczególne grupy narażone na dyskryminację** | **Podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych, wskazujących realny wpływ Programu na realizację równościowych założeń horyzontalnych, zwłaszcza w odniesieniu do wnioskodawców i beneficjentów.** | Rekomendacja dotyczy **podejmowania zróżnicowanych działań o charakterze informacyjno-promocyjnym i edukacyjnym, wskazujących na realny wpływ Programu na realizację równościowych założeń horyzontalnych**, zwłaszcza w odniesieniu do wnioskodawców i beneficjentów.<br><br>Rekomendacja dotyczy także tego, aby **ogłaszając konkurs w danym obszarze dołączać do dokumentacji konkursowej – na przykład w formie załącznika tematycznego – diagnozę sytuacji grup zagrożonych dyskryminacją lub wykluczeniem społecznym.** Alternatywą jest wskazywanie w ramach konkursu źródeł w postaci raportów, analiz czy linków, gdzie wnioskodawcy i beneficjenci mogą znaleźć więcej informacji w celu dokonania weryfikacji w jaki sposób realizacja ich projektu lub wypracowanie technologii, produktu czy usługi ma |

| | | |
|---|---|---|
| | | wpływ na realizację zasad horyzontalnych.<br><br>W przypadku stwierdzenia na poziomie Instytucji Zarządzającej, że realizacja projektów w danym obszarze interwencji nie wiąże się z pozytywnym oddziaływaniem na realizację założeń horyzontalnych wskazane jest ujęcie tej informacji w treści konkursu. Dotyczyć to będzie przede wszystkim konkursów w ramach Priorytetu 3, związanych z procesem modernizacji i adaptacji przedsiębiorstw lub zakup specjalistycznego sprzętu.<br>W takiej sytuacji i tak jednak należy formułować względem wnioskodawców i beneficjentów oczekiwania związane z realizacją standardów równościowych w ramach zarządzania personelem projektu.<br><br>Wyzwaniem może okazać się realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w przypadku konkursów realizowanych przy zaangażowaniu pośredników finansowanych/ operatorów/akceleratorów. Zasadne wydaje się obligowanie także tych jednostek do przestrzegania założeń horyzontalnych na etapie realizacji projektów. Pomocne mogą okazać się tutaj odrębne działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne dedykowane tym jednostkom, uwrażliwiające na sposób realizacji równościowych założeń horyzontalnych oraz wskazujące minimum standardów równościowych, do których zobligowane powinny być podmioty lub osoby otrzymujące od nich wsparcie. |

| | | |
|---|---|---|
| **Wniosek 4: Realizacja założeń horyzontalnych ma miejsce w ramach zarządzania projektem projektu** | **Opracowanie podręcznika dla wnioskodawców i beneficjentów dotyczących realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ramach zarzadzania personelem projektu** | Rekomendowane jest **opracowanie podręcznika dla wnioskodawców i beneficjentów, w którym ujęte zostaną zagadnienia odnoszące się do praktycznej realizacji założeń horyzontalnych, w tym w zakresie zarządzania personelem projektu**. Podręcznik ten stanowić będą *de facto* praktyczne odzwierciedlenie przepisów dotyczących równego traktowania, wynikających z Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wraz z późniejszymi zmianami) oraz Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. **W praktyce oznacza to respektowanie w miejscu pracy przepisów odnoszących się do równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy poprzez wprowadzenie w miejscu pracy stosownych rozwiązań w tym zakresie** (np. wypracowanie i wdrożenie procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, wypracowanie i wdrożenie rozwiązań w zakresie *work-life balance*, identyfikacja *gender gap*, czyli nierówności w wynagrodzeniach kobiety i mężczyzn, przeszkolenie wszystkich zatrudnionych osób w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy).<br><br>**Ważne, aby zapisy ujmowane we wnioskach o dofinansowanie nie miały wyłącznie charakteru deklaratywnego, ale dawały na etapie monitoringu, kontroli czy bieżącej sprawozdawczości możliwość faktycznej weryfikacji na ile zostały one wdrożone w projekcie** (np. poprzez przyjęcie polityki przeciwdziałania dyskryminacji |

| | | |
|---|---|---|
| | | i mobbingowi w miejscu pracy, w tym procedur zgłaszania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy; ujęcie w treści regulaminu pracy i umów o pracę zapisów potwierdzających możliwość skorzystania z rozwiązań w zakresie *work-life balance;* przeprowadzenie audytu w miejscu pracy pod kątem równości wynagrodzeń; przeprowadzenie audytu w miejscu pracy pod kątem równości szans kobiet i mężczyzn; przeprowadzenie audytu w miejscu pracy pod kątem zarządzania różnorodnością w miejscu pracy; potwierdzenia realizacji szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w postaci listy obecności, materiałów szkoleniowych i ankiet ewaluacyjnych).<br><br>Równocześnie, należy tutaj podkreślić, że **powyższe propozycje rozwiązań niekoniecznie muszą się wiązać z wysokimi kosztami dla beneficjentów**. Po pierwsze, obowiązek respektowania przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu wynika z przepisów prawnych, do których przestrzegania i tak jest zobligowana każda organizacja zatrudniająca pracownice/pracowników lub zlecająca pracę do wykonania w oparciu o inną umowę niż umowa o pracę. Po drugie, bardzo często wskazane powyżej propozycje konkretnych rozwiązań czy działań nie wiążą się z kosztami, ponieważ są one ogólnodostępne i bezpłatne. Przykładowo, można tutaj wskazać bezpłatne szkolenia online dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy dostępne na stronie https://kursy.rownoscwbiznesie.info |

| | | |
|---|---|---|
| | | czy możliwość dołączenia do sygnatariuszy Karty Różnorodności https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/o-projekcie w której realizację na terenie Polski zaangażowane jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. |
| **Wniosek 5: Realizacja założeń horyzontalnych ma miejsce w ramach usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych) dedykowanych do osób fizycznych** | **Opracowanie rekomendacji dotyczących realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ramach planowania i realizacji usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych) dedykowanych do osób fizycznych** | Zalecane jest **przygotowanie rekomendacji, w którym ujęte zostaną zagadnienia odnoszące się do praktycznej realizacji założeń horyzontalnych, w tym w zakresie realizacji założeń horyzontalnych względem osób fizycznych korzystających z usług rozwojowych (np. szkoleń, usług doradczych).**<br><br>Realizacja założeń horyzontalnych nie powinna sprowadzać się do deklaracji o równym i niestereotypowym traktowaniu, ale wskazywać konkretne działania podjęte w tym zakresie. Po pierwsze, **wsparcie dedykowane dla tych osób powinno być poparte diagnozą sytuacji grupy docelowej, niemniej jednak z uwzględnieniem kluczowym zmiennych (np. płeć, wiek, niepełnosprawność), odzwierciedlających jej specyfikę, różnorodność oraz potrzeby z tego wynikające**.<br><br>Po drugie, w ramach projektu w przypadku stwierdzenia ryzyka dyskryminacji lub występujących nierówności w odniesieniu do określonych grup społecznych składających się zarazem na grupę osób korzystających z usług rozwojowych **należy zaplanować tzw. działania wyrównawcze**. Przez działania wyrównawcze należy rozumieć rozwiązania o charakterze tymczasowym, mającym na celu |

| | | |
|---|---|---|
| | | poprawę sytuacji grup szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne w ramach skutecznego osiągnięcia równości szans. Istotne jest, aby te działania odpowiadały na konkretne potrzeby oraz bariery i trudności danej grupy oraz aby nie stanowiły powielenia powszechnych stereotypów. **Działania te powinny być logiczną konsekwencją diagnozy ujętej we wniosku o dofinansowanie**. Przykładowo, dobrą praktyką będzie tutaj zaplanowanie rozwiązań umożliwiających pogodzenia pracy zawodowej czy aktywności naukowej z opieką zależną. Z kolei złą, nierekomendowaną praktyką będzie planowanie rozwiązań dedykowanych wyłącznie dla kobiet posiadających małych dzieci, ponieważ problem związany z pogodzeniem aktywności zawodowej czy aktywności naukowej z opieką nad osobą zależną dotyczy obydwu rodziców . Ponadto, osobą zależną może być nie tylko małe dziecko, ale także inny, niesamodzielny członek rodziny.<br><br>Po trzecie, **realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć odzwierciedlenie w procesie kwalifikowania uczestniczek/uczestników do usług rozwojowych**. Tym samym w treści wniosku o dofinansowanie nie powinny być ujęte jedynie deklaracje potwierdzające niedyskryminacyjne podejście do uczestniczek/uczestników usług czy informujące o niestereotypowym przekazie na etapie działań rekrutacyjnych. Potwierdzeniem dla realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji powinny być konkretne rozwiązania planowane do |

| | | |
|---|---|---|
| | | realizacji w ramach działań rekrutacyjnych.<br><br>Po czwarte, **realizacja założeń horyzontalnych będzie mieć odzwierciedlenie w ramach działań informacyjno-promocyjnych**, w ramach których obecny powinien być przekaz informujący o obowiązku respektowania horyzontalnych zasad równościowych. Przekaz ten powinien bazować na niestereotypowym przekazie słownym i wizualnym oraz być formułowany z użyciem języka wrażliwego na płeć (feminatywy, żeńskie i męskie formy osobowe). W ramach działań informacyjno-promocyjnych warto także informować o funkcji Rzecznika Funduszy Europejskich i możliwości zgłaszania nieprawidłowości w tym zakresie zgodnie z procedurami stanowiącymi załącznik nr 3 do projektu Wytycznych. |
| **Wniosek 6: Realizacja założeń horyzontalnych ma miejsce w ramach projektów wypracowujących rozwiązania adresowane do odbiorczyń/ odbiorców technologii, produktów i usług** | **Opracowanie podręcznika dla wnioskodawców i beneficjentów dotyczącego realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ramach opracowywania, testowania, wdrażania i produkcji rozwiązań adresowanych do odbiorczyń/odbiorców technologii, produktów, usług** | Rekomendowane jest **opracowanie podręcznika dla wnioskodawców i beneficjentów, w którym ujęte zostaną zagadnienia odnoszące się do praktycznej realizacji założeń horyzontalnych, w tym w zakresie realizacji założeń horyzontalnych w ramach opracowywania, testowania, wdrażania i produkcji rozwiązań adresowanych do odbiorczyń/odbiorców technologii, produktów, usług.**<br><br>Opracowywanie nowych rozwiązań to etap generacji pomysłów, tworzenia prototypów, wstępnego projektowania, weryfikacji i testowania i dalszej komercjalizacji pomysłów. Ostatecznie rozwiązania użytkowane będą w przyszłości nie przez szeroko rozumiane społeczeństwo, ale przez konkretne |

| | | |
|---|---|---|
| | | osoby reprezentujące określone grupy społeczne, napotykające na specyficzne bariery i trudności w przestrzeni życiowej oraz mające konkretne potrzeby i oczekiwania z tym związane. W sytuacji, gdy planowane rozwiązania mają być użytkowane przez szerszą grupę odbiorczyń/odbiorców należy wskazać w treści wniosku o dofinansowanie, w jaki sposób na poszczególnych etapach projektowania i wdrażania tego rozwiązania ujęte zostaną założenia równościowe. Uwaga ta dotyczy zarówno technologii, produktów i usług o charakterze uniwersalnym, tj. możliwych do wykorzystania przez każdą osobę, jak i tych, które mają wąskie zastosowanie i są dedykowane do bardziej precyzyjnie określonych grup (np. osób w określonym wieku, osób z niepełnosprawnością).<br><br>**W praktyce oznacza to uwzględnianie różnorodności wynikającej między innymi z płci, wieku czy niepełnosprawności wśród potencjalnych odbiorczyń/odbiorców tych rozwiązań**. Oznacza to zarazem konieczność odniesienia się do tej różnorodności w treści wniosku o dofinansowanie. Przedstawiając we wniosku o dofinansowanie planowaną do wypracowania technologię, produkt czy usługę należy przedstawić nie tylko jej opis techniczny, ale także uwzględnić opis grupy odbiorczyń/odbiorców, która z danego rozwiązania będzie w przyszłości korzystać. Opis grupy docelowej powinien uwzględniać jej specyfikę oraz bariery i trudności, jakich ona doświadcza. W sytuacji kiedy niemożliwe jest przygotowanie opisu zgodnie z powyższymi rekomendacjami – przykładowo – |

| | | |
|---|---|---|
| | | ze względu na brak dostatecznych danych czy badań i analiz, należy uwzględnić w treści wniosku o dofinansowanie działania mające na celu identyfikację potrzeb oraz barier i trudności, z jakimi mają do czynienia odbiorczynie/odbiorcy rozwiązań, w tym te wynikające z płci, wieku, niepełnosprawności etc. |
| **Wniosek 7: Projektowanie uniwersalne przyczynia się do realizacji założeń horyzontalnych** | **Opracowanie podręcznika dla wnioskodawców i beneficjentów dotyczącego projektowania uniwersalnego, mając na uwadze nie tylko założenia związane z dostępnością dla osób z niepełnosprawnościami** | Rekomendowane jest **opracowanie podręcznika dla wnioskodawców i beneficjentów, w którym ujęte zostaną zagadnienia dotyczące projektowania uniwersalnego, mając na uwadze nie tylko założenia związane z dostępnością dla osób z niepełnosprawnościami**. Należy bowiem pamiętać, że respektowanie potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności oraz spełnianie wymagań dotyczących dostępności to wąskie rozumienie założeń projektowania uniwersalnego. W rozumieniu szerszym, projektowanie uniwersalne obejmuje projektowanie technologii, produktów i usług w taki sposób, aby były one użyteczne dla wszystkich, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego programowania pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Oznacza zarazem konieczność weryfikacji na poszczególnych etapach procesu powstawania technologii, produktów i usług sposobu użytkowania rozwiązań, mając zarazem na uwadze różnorodność występującą w grupie docelowej, tj. przyszłych odbiorczyń/odbiorców danego rozwiązania. Dotyczy to zwłaszcza technologii, produktów i usług, z których korzystać będą różnorodne osoby, w tym należące do grup szczególnie narażonych na |

| | | |
|---|---|---|
| | | dyskryminację i wykluczenie społeczne. |
| **Wniosek 8:**<br>**W ramach Programu można zidentyfikować obszary o neutralnym charakterze względem realizacji założeń horyzontalnych** | **Identyfikacja na poziomie poszczególnych konkursów tych obszarów interwencji Programu, w ramach których będzie mieć miejsce neutralny wpływ na realizację założeń horyzontalnych** | Rekomendacja dotyczy tego, aby **na poziomie** nie całego Programu, Priorytetów czy nawet Działań, ale **poszczególnych konkursów wskazać te, które mogą mieć neutralny wpływ na realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami**. Konkursy te będą przede wszystkim w ramach Priorytetu 3 Zazielenienie przedsiębiorstw i związane będą z procesem modernizacji i adaptacji przedsiębiorstw lub zakup specjalistycznego sprzętu.<br><br>Niemniej jednak należy tutaj zaznaczyć, że o ile w przypadku wskazanych wyżej konkursów charakter neutralny będą mieć same działania projektowe, o tyle **neutralne oddziaływanie nie będzie obejmować bieżącego zarządzania personelem projektu**.<br><br>Rekomendacja dotyczy także tego, aby **wniosek o dofinansowanie zawierał pole, w których możliwe będzie ujęcie opisu dotyczącego tego, czy projekt ma neutralny czy też pozytywny wpływ na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami.** Opis ten powinien być kompleksowy oraz poparty dostępnymi dla beneficjenta danymi. W przypadku braku danych, nie należy automatycznie zakładać wpływu neutralnego. |
| **Wniosek 9:**<br>**Działania informacyjno-promocyjne oraz** | **Zaplanowanie i realizacja działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych w zakresie** | Rekomendacja dotyczy tego, aby w ramach Programu **podejmować zróżnicowane działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne w** |

| | | |
|---|---|---|
| **edukacyjne dotyczące założeń horyzontalnych powinny być realizowane na szeroką skalę** | **realizacji założeń horyzontalnych w odniesieniu do obszaru interwencji Programu[159]** | **zakresie realizacji założeń horyzontalnych w odniesieniu do obszarów interwencji Programu**.<br><br>Mając na uwadze, że wnioskodawcy i beneficjenci mogą nie dysponować kwalifikacjami i kompetencjami w zakresie ujmowania w sposób praktyczny założeń horyzontalnych w treści wniosku o dofinansowanie oraz dalszego wdrażania tych założeń w ramach projektu kluczowa jest realizacja licznych działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych w tym zakresie. Ważne, aby działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne były ściśle powiązane z obszarem interwencji Programu, wskazując w sposób praktyczny przełożenie założeń horyzontalnych na konkretne działania projektowe. Na działania te składać się mogą:<br>• treści na stronie www poświęconej Programowi FENG (dedykowane zakładki tematyczne);<br>• informacje przekazywane w ramach spotkań informacyjnych poświęconych poszczególnym konkursom, organizowanych przez Instytucję Zarządzającą i Instytucję Pośredniczącą;<br>• szkolenia w wersji e-learningowej adresowane do wnioskodawców i beneficjentów;<br>• szkolenia w wersji stacjonarnej adresowane do |

[159] Uwaga spójna z badaniem „Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020, w tym z rekomendacjami ujętymi w „Załączniku 2 Rekomendacje - zasada równości szans kobiet i mężczyzn oraz „Załącznik 3 Rekomendacje – zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami".

| | | |
|---|---|---|
| | | wnioskodawców<br>i beneficjentów.<br><br>Rekomendacja dotyczy tego, aby **treści edukacyjne przygotowywać pod kątem poszczególnych zasad horyzontalnych**, tj. odrębne dla zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Mając na uwadze, że zasada równości szans i niedyskryminacji obejmuje swym zakresem różne przesłanki dyskryminacyjne, należy pamiętać, aby w treściach edukacyjnych ujmować nie tylko kwestie odnoszące się do niepełnosprawności i dostępności, ale także innych przesłanek dyskryminacyjnych (w tym: płci; wieku; orientacji seksualnej i tożsamości płciowej; rasy, narodowości i pochodzenia etnicznego; religii i wyznania). Jak wynika bowiem z poprzedniej perspektywy finansowej, tj. okresu 2014-2020 zasada równości szans i niedyskryminacji była rozumiana wyłącznie jako zgodność z zasadą dostępności oraz respektowaniem zasady niedyskryminacji w odniesieniu do przesłanki jaką jest niepełnosprawność.<br><br>Działania informacyjno-promocyjne powinny mieć bardzo praktyczny charakter i nie sprowadzać się do sugerowania treści konkretnych zapisów do ujęcia we wniosku o dofinansowanie, ale **wachlarza rozwiązań/działań/narzędzi do wykorzystania, prowadzących w efekcie do spełniania zasad horyzontalnych w ramach projektu**. Przekaz informacyjno-promocyjny powinien mieć charakter praktyczny i odwoływać się do konkretnych |

| | | |
|---|---|---|
| | | obszarów problemowych oraz rozwiązań na nie ukierunkowanych.<br><br>**Działania informacyjno-promocyjne powinny być realizowane w formie nie tylko szkoleń, ale też doradztwa** dedykowanego dla wnioskodawców i beneficjentów. Rekomendowane jest, aby usługi doradcze świadczone były przez osobę/osoby odpowiednio przygotowane w tym zakresie (uwzględniające specyfikę konkretnych konkursów).<br><br>W ramach kompleksowej realizacji działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami **warto na stronie internetowej Programu utworzyć zakładki poświęcone tym zasadom**.<br><br>W ramach przekazów informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych szczególna uwaga powinna być zwrócona na to, aby **na poziomie obrazu i języka nie powielały one stereotypów dotyczących płci czy innych przesłanek dyskryminacyjnych**. Przekaz powinien być formułowany w oparciu o język wrażliwy na płeć (np. feminatywy, żeńskie i męskie formy osobowe). Działania informacyjno-promocyjne powinny być oparte o pozytywny przekaz, sformułowany językiem korzyści.<br><br>Działania informacyjno-promocyjne i edukacyjne odnoszące się do realizacji założeń horyzontalnych w Programie **powinny być także realizowane względem pracownic/pracowników Instytucji Zarządzającej i Instytucji** |

| | | |
|---|---|---|
| | | **Pośredniczącej**. Powinny być one obowiązkowe dla przedstawicielek/ przedstawicieli IZ i IP zaangażowanych w zarządzanie Programem, przy czym w początkowym okresie programowania działaniami tymi powinny być objęte osoby już zatrudnione, zaś w kolejnych latach – osoby nowozatrudnione. Szczególna uwaga powinna być tutaj zwrócona na prezentację dobrych praktyk oraz przekazywanie praktycznych wskazówek dotyczących zastosowania zasady w projektach EFRR. **Należy przygotować przedstawicielki/ przedstawicieli IZ i IP do weryfikacji, w jakim stopniu faktycznie miała miejsce realizacja zapisów z wniosku o dofinansowanie przez beneficjentów. Mowa tutaj o osobach zaangażowanych w proces sprawozdawczości, monitoringu oraz kontroli w IZ i IP**.<br><br>**Podejmowanie stosowanych działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych dotyczy także osób zasiadających w Komitetach Oceny Projektów**, a które nie są pracownicami/pracownikami IZ i IP. Przygotowanie tych osób powinno dotyczyć tego, jakie działania faktycznie wpisują się w realizację założeń horyzontalnych oraz w jaki sposób mogą być oceniane na etapie prac KOP, a później realnie weryfikowane i kontrolowane przez przedstawicielki/przedstawicieli IZ i IP.<br><br>**Działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne powinny być podejmowane przez cały okres obowiązywania Programu**, a nie wyłącznie w początkowym okresie jego wdrażania. |

| | | |
|---|---|---|
| **Wniosek 10: Podejścia *dual approach* powinno być wykorzystane w ramach programu** | **Identyfikacja konkursów w ramach których możliwe jest stosowane podejścia *dual approach*** | Rekomendacja dotyczy **identyfikacji konkursów, w ramach których możliwe jest stosowanie podejścia *dual approach***. Oznacza to w pierwszej kolejności weryfikacji, na ile w ramach obszaru interwencji którego dotyczy dane działanie ma miejsce nierównego traktowanie i ryzyko dyskryminacji ze względu na różne przesłanki dyskryminacyjne czy cechy tożsamościowe.<br><br>**W przypadku stwierdzenia, że występują znaczące nierówności należy zaplanować konkursy *stricte* dedykowane realizacji zasady horyzontalnej**. W praktyce może to oznaczać realizację konkursów, w ramach których wsparcie będzie adresowane wyłącznie do osób należących do grup szczególnie narażonych na dyskryminację (np. kobiet naukowczyń). Może to również wiązać się z realizacją konkursów niekoniecznie stosujących podejście *dual approach* względem osób fizycznych korzystających z usług rozwojowych, ale względem odbiorczyń/odbiorczyń technologii, produktu czy usługi. Przykładowo, będą to konkursy ukierunkowane na wypracowanie technologii, produktów i usług dedykowanych do konkretnych grup docelowych (np. osób z niepełnosprawnościami, osób dojrzałych). |
| **Wniosek 11: Kryteria wyboru projektów mogą mieć istotne znaczenie dla realizacji założeń horyzontalnych** | **Wypracowanie propozycji kryteriów wyboru projektów umożliwiających realizację założeń horyzontalnych** | Rekomendacja dotyczy **wypracowania propozycji kryteriów wyboru projektów, a dokładniej kryteriów premiujących, umożliwiających pełną realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami**. Kryteria te powinny być dostosowane do |

| | | |
|---|---|---|
| | | poszczególnych działań zaplanowanych w ramach Programu, tak, aby były spójne z obszarem interwencji działania, a także możliwe do realizacji przez samych beneficjentów. Rekomendacja dotyczy zatem **wypracowania propozycji kryteriów premiujących** w odniesieniu do tych działań, w przypadku których zidentyfikowano występowanie zjawiska dyskryminacji konkretnych grup społecznych. Ponadto, kryteria premiujące mogą dotyczyć uwzględniania potrzeb odbiorczyń/odbiorców technologii, produktów czy usług, które wypracowywane będą w ramach Programu. Różnorodność odbiorczyń/odbiorców, bariery i trudności jakie są dla nich charakterystyczne powinny być uwzględnianie na etapie projektowania i opracowywania przyszłych rozwiązań. Dzięki temu spełnione będą nie tylko założenia horyzontalne, ale także zastosowane będzie podejście oparte funkcjonalności i użyteczności przyszłych technologii, produktów i usług.<br><br>Rekomendacja dotyczy również **wypracowania propozycji kryteriów dostępu odnoszących się do poziomu zarządzania personelem projektu, zgodnie z założeniami horyzontalnymi**. W praktyce oznaczać to może bezwzględny obowiązek posiadania lub wypracowania w trakcie realizacji projektów rozwiązań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy i/lub rozwiązań związanych z godzeniem pracy zawodowego/nauki z życiem prywatnym. Tego typu rozwiązania powinny mieć postać wdrożeniową w postaci – przykładowo |

| | | |
|---|---|---|
| | | – przyjętych regulaminów w miejscu pracy, zapisów w treści regulaminu pracy czy przeprowadzonych audytów równościowych w miejscu pracy. |
| **Wniosek 12: Sposób funkcjonowania Komitetu Monitorującego ma wpływ na realizację założeń horyzontalnych** | **W ramach wdrażania Programu należy uwzględnić w pracach Komitetu Monitorującego realizację założeń horyzontalnych[160]** | Rekomendacja dotyczy tego, aby **w składzie Komitetów Monitorujących zadbać o reprezentację organizacji pozarządowych reprezentujących interesy i potrzeby, a zatem znających specyfikę różnych grupy docelowych**. Zasadne jest uwzględnienie w składzie Komitetu Monitorującego organizacji reprezentujących obydwie zasady równości szans, tj. równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami. Mając jednak na uwadze, że zagadnienia związane z dostępnością oraz obszar związany z równym traktowaniem ze względu na niepełnosprawność jest bardzo wielowątkowy i dotyczy różnych obszarów niepełnosprawności, wskazane jest zadbanie o reprezentację dwóch organizacji pozarządowych wpisujących się w zasadę równego traktowania i niedyskryminacji. Relatywnie rzadko zdarza się bowiem, aby organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami znały specyfikę innych grup narażonych na dyskryminację. Rekomendacja dotyczy zatem udziału w Komitecie Monitorującym trzeciej organizacji pozarządowej, działającej w obszarze szeroko rozumianych praw człowieka lub działającej na rzecz grupy społecznej szczególnie narażonej na dyskryminację i wykluczenie, ale w obszarze innym niż przeciwdziałanie |

[160] ibidem.

| | | |
|---|---|---|
| | | dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.<br><br>Rekomendacja dotyczy tego, aby **kształtując skład Komitetu Monitorującego zadbać o to, aby była zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn, w tym zrównoważona reprezentacja obydwu płci na stanowiskach osób oddelegowanych do prac w Komitecie i osób pełniących zastępstwo**.<br>Z przeprowadzonej ewaluacji za okres 2014-2020 wynika bowiem, że brak jasnych wymagań w powyższym zakresie nie przekłada się na równy dostęp kobiet i mężczyzn do udziału w posiedzeniach Komitetu Monitorującego, a kobiety zdecydowanie częściej pełnią w nim funkcje zastępcze, co przekłada się nie tylko na ich reprezentację, ale także poziom decyzyjności w posiedzeniach Komitetu Monitorującego.<br><br>Rekomendowane jest także, aby **Komitet Monitorujący przynajmniej raz w roku analizował stan wdrażania w Programie zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami**.<br>Ponadto Komitetowi Monitorującemu powinny być przedstawiane – np. dwa razy w okresie programowania – sprawozdania z realizacji Programu, w tym z realizacji zasad horyzontalnych. Przedstawiane informacje powinny dotyczyć między innymi działań podjętych przez Instytucję Zarządzającą i Instytucję Pośredniczącą na rzecz realizacji założeń horyzontalnych, % projektów które nie uzyskały dofinansowanie ze względu na negatywną ocenę realizacji założeń horyzontalnych czy % |

| | | |
|---|---|---|
| | | projektów neutralnych dla realizacji obydwu zasad.<br><br>Komitet Monitorujący powinien być zobligowany do regularnego podejmowania kwestii realizacji przez Instytucję Zarządzającą i Instytucję Pośredniczącą równościowych założeń horyzontalnych, nie rzadziej jednak niż dwa razy w okresie programowania. |