

Uwzględnianie aspektu płci

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci: Zestaw narzędzi działania krok po kroku

Wytyczne dotyczące funduszy UE

Podziękowania

Niniejszy zestaw narzędzi stanowi jeden z elementów prac Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w dziedzinie sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Jest on integralną częścią platformy EIGE na rzecz uwzględniania aspektu płci.

Autorami niniejszego zestawu narzędzi są: Elisabeth Klatzer i Angela O'Hagan (niezależne ekspertki), Catharina Schmitz i Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB) oraz Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch i Daniella Fessl (ÖIR GmbH).

Przy jego opracowywaniu korzystano również z rezultatów różnego rodzaju procesów konsultacyjnych organizowanych w ramach projektów EIGE w dziedzinie sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. EIGE chciałoby podziękować uczestnikom spotkań konsultacyjnych, które odbyły się w dniach 21 listopada

2018 r. i 28 marca 2019 r. w Wilnie, za uwagi i wiedzę ekspercką, które wniosły istotny wkład w prowadzone badania.

Szczególne podziękowania należą się Jeroenowi Decuyperowi Aertsowi (członkowi belgijskiego Instytutu ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn oraz Forum Ekspertów EIGE w Belgii) za jego wkład intelektualny i wsparcie udzielane przez cały okres realizacji wspomnianych powyżej projektów. EIGE chciałoby również podziękować Renate Wielpütz (niezależnej ekspertce) za jej wysokiej jakości porady i wsparcie.

Zespół EIGE ds. uwzględniania aspektu płci koordynował prace nad przygotowaniem niniejszej publikacji i dbał o zapewnienie jej odpowiedniej jakości (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken i Nicole Jansen).

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) to unijne centrum wiedzy o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn. EIGE wspiera decydentów politycznych i wszystkie właściwe instytucje w wysiłkach na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Europie, zapewniając wiedzę fachową oraz porównywalne i rzetelne dane na temat równości płci w Europie.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Wilno
LITWA

Tel. +370 52157444

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

 <http://eurogender.eige.europa.eu>

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2022

Print	ISBN 978-92-9482-985-6	doi:10.2839/098735	MH-01-22-000-PL-C
PDF	ISBN 978-92-9482-961-0	doi:10.2839/012550	MH-01-22-000-PL-N

© Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), 2022

Zdjęcie na okładce: © Marian Weyo/Shutterstock.com, ikona dłoni: © Leone_V/Shutterstock.com, ikona żarówki: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Kopowanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Ponowne wykorzystanie materiałów jest dozwolone pod warunkiem podania źródła, o ile pierwotne znaczenie nie zostało zniekształcone, a EIGE nie ponosi odpowiedzialności za żadne szkody spowodowane przez to wykorzystanie. Polityka dotycząca ponownego wykorzystywania materiałów Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn została wdrożona decyzją Komisji z dnia 12 grudnia 2011 r. w sprawie ponownego wykorzystywania dokumentów Komisji (2011/833/UE).

Niniejszy dokument został sporządzony przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w celu ułatwienia wdrażania zasady równouprawnienia płci przez sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, stanowiącego jedno z narzędzi uwzględniania aspektu płci. Zawiera on zalecenia i dobre praktyki i nie jest prawnie wiążący dla żadnych podmiotów unijnych lub krajowych zaangażowanych w realizację funduszy UE. W przypadku gdy występuje w nim odniesienie do obowiązujących przepisów lub propozycji aktów prawnych, nie stanowi to porady prawnej w zakresie ich wdrażania. Wykorzystanie tej instrukcji pozostaje bez uszczerbku dla ustawodawstwa krajowego, wykładni Trybunału Sprawiedliwości i Sądu lub decyzji Komisji.



Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci: Zestaw narzędzi działania krok po kroku

Wytyczne dotyczące funduszy UE

Wykaz skrótów

AMIF	Asylum and Migration Fund (Fundusz Azylu, Migracji i Integracji)
BKA	Bundeskanzleramt (Kancelaria Federalna Austrii)
BMVI	Border Management and Visa Instrument (Instrument na rzecz Zarządzania Granicami i Wiz)
CCO	Core Common Output Indicator (podstawowy wspólny wskaźnik produktu)
CCR	Core Common Result Indicator (podstawowy wspólny wskaźnik rezultatu)
DG	dyrekcja generalna
EFIS	Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych
EFRROW	Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich
EFMR	Europejski Fundusz Morski i Rybacki
EFRR	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFS+	Europejski Fundusz Społeczny Plus
EIGE	European Institute for Gender Equality (Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn)
FS	Fundusz Spójności
Fundusze ESI	Europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne
ICT	information and communications technology (technologia informacyjno-komunikacyjna)
ISCED	International Standard Classification of Education (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia)
ISF	Internal Security Fund (Fundusz Bezpieczeństwa Wewnętrznego)
IZ	instytucja zarządzająca
KE	Komisja Europejska
LGBT+	lesbijki, geje, osoby biseksualne i transpłciowe +
M&E	monitoring and evaluation (monitorowanie i ocena)
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
MŚP	małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	non-governmental organisation (organizacja pozarządowa)
ONZ	Organizacja Narodów Zjednoczonych
PC	państwo członkowskie
PO	program operacyjny
PA	Partnership Agreement (umowa partnerstwa)
PKB	produkt krajowy brutto
SDG	sustainable development goal (cel zrównoważonego rozwoju)
TEN-T	Transeuropejska sieć transportowa
TUE	Traktat o Unii Europejskiej
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
UE	Unia Europejska
VAT	podatek od wartości dodanej
WPR	wspólna polityka rolna
WRF	wieloletnie ramy finansowe

Spis treści

Zarys zestawu narzędzi	4
Sekcja 1. Dla kogo przeznaczony jest ten zestaw narzędzi?	5
Sekcja 2. Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?	5
Wprowadzenie do metody sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci	6
Co sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ma wspólnego z realiami życia kobiet i mężczyzn?	7
Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w praktyce?	11
Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych	13
Sekcja 3. Dlaczego sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest istotne w kontekście europejskich funduszy objętych zarządzaniem dzielonym?	18
Trzy powody, dla których sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest kluczowe w kontekście funduszy unijnych	19
Sekcja 4. Jak można stosować metodę sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych? Praktyczne narzędzia i przykłady z państw członkowskich	21
Ramy prawne UE	23
Narzędzie 1: Łączenie funduszy unijnych z ramami regulacyjnymi UE w zakresie równouprawnienia płci	23
Wsparcie na poziomie programowania krajowym / regionalnym i na poziomie projektu	33
Narzędzie 2: Analiza różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb płci na poziomie krajowym i regionalnym	33
Narzędzie 3: Praktyczne uwzględnianie problematyki równouprawnienia płci w celach polityki (w umowach partnerstwa) i celach szczegółowych / szczególnych środkach (w programach operacyjnych)	40
Narzędzie 4: Koordynacja i komplementarność między funduszami unijnymi na potrzeby wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	52
Narzędzie 5: Definiowanie partnerstw i wielopoziomowego zarządzania – identyfikacja odpowiednich partnerów, rola ekspertów ds. płci oraz skład komitetów monitorujących	67
Narzędzie 6: Opracowanie ilościowych i jakościowych wskaźników na potrzeby poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci	71
Narzędzie 7: Definiowanie kryteriów wyboru projektów uwzględniających aspekt płci	87
Narzędzie 8: Monitorowanie alokacji środków na rzecz równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych	93
Narzędzie 9: Uwzględnianie aspektu równouprawnienia płci przy opracowywaniu projektów	94
Sprawozdawczość, monitorowanie i ocena	102
Narzędzie 10: Włączanie perspektywy płci do procesów monitorowania i oceny	102
Narzędzie 11 – Sprawozdawczość w zakresie wydatkowania zasobów na rzecz równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych	107
Odniesienia	109

Zarys zestawu narzędzi

Przedmiotowy zestaw narzędzi działania krok po kroku służy zapewnieniu pomocy instytucjom zarządzającym w Unii Europejskiej w stosowaniu narzędzi sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w procesach dotyczących funduszy unijnych objętych zarządzaniem dzielonym

przedstawionym w niniejszym dokumencie dotyczącym funduszy unijnych ⁽¹⁾. Obejmuje on różnorodne narzędzia i obiecujące praktyki z różnych państw członkowskich UE w zakresie praktycznego wykorzystania tych narzędzi. Zestaw narzędzi składa się z czterech sekcji:

Sekcja 1. Dla kogo przeznaczony jest ten zestaw narzędzi?

W sekcji tej określono główną grupę docelową przedmiotowego zestawu narzędzi.

Sekcja 2. Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?

Sekcja ta stanowi wprowadzenie do sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych, tak aby użytkownicy zaznajomili się z podstawową koncepcją „sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci” oraz rozumowaniem leżącym u jej podstaw.

Sekcja 3. Dlaczego sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest istotne w kontekście europejskich funduszy objętych zarządzaniem dzielonym?

W sekcji tej przedstawiono prawne, polityczne i ekonomiczne uzasadnienie stosowania zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w procesach dotyczących funduszy ESI.

Sekcja 4. Jak można stosować metodę sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach europejskich funduszy objętych zarządzaniem dzielonym? Praktyczne narzędzia i przykłady z państw członkowskich

W sekcji tej przedstawiono 11 narzędzi służących do stosowania metody sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych. Narzędzia te podzielono na trzy ogólne podsekcje: Ramy regulacyjne Unii Europejskiej, Wsparcie na krajowym / regionalnym poziomie programowania i na poziomie projektu oraz Sprawozdawczość, monitorowanie i ocena.

⁽¹⁾ Zestaw narzędzi przedstawia ogólne informacje dotyczące siedmiu funduszy w ramach rozporządzeń w sprawie wspólnych przepisów na lata 2021–2027 (Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (ESF+), Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR), Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Instrumentu na rzecz Zarządzania Granicami i Wiz. Ponadto obejmuje treści dostosowane do potrzeb EFRR, Funduszu Spójności, ESF+, EFMR i Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW).

Sekcja 1. Dla kogo przeznaczony jest ten zestaw narzędzi?

Przedmiotowy zestaw narzędzi działania krok po kroku dotyczący sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych objętych zarządzaniem dzielonym (przedstawionym w niniejszym dokumencie dotyczącym funduszy unijnych) jest przeznaczony dla instytucji zarządzających w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Główną grupę docelową zestawu narzędzi stanowią zatem urzędnicy służby cywilnej i kierownicy zaangażowani w programowanie funduszy unijnych na poziomie krajowym i regionalnym. Zestaw narzędzi może być jednak wykorzystywany także przez instytucje pośredniczące⁽²⁾ pracujące przy realizacji projektów w ramach funduszy unijnych na poziomie regionalnym lub lokalnym, jak również przez krajowe organy ds. równości kobiet i mężczyzn oraz personel pracujący na szczeblu UE w kontekście

funduszy unijnych. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej i Miejskiej, Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów Komisji Europejskiej również mogą korzystać z zestawu narzędzi na potrzeby ogólnych działań w zakresie monitorowania i oceny.

Przedmiotowy zestaw narzędzi jest skonstruowany w taki sposób, by każdej grupie docelowej wskazać, gdzie i kiedy w procesach dotyczących funduszy unijnych może zastosować narzędzia sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Kliknięcie na odpowiedni krok procesu daje dostęp do różnorodnych narzędzi i obiecujących praktyk z różnych państw członkowskich w zakresie wykorzystania tych narzędzi.

Sekcja 2. Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?

Zgodnie z szeroko stosowaną definicją Rady Europy⁽³⁾ sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci polega na uwzględnianiu aspektu płci w procesie budżetowym. Wiąże się to z przeprowadzeniem oceny budżetów na podstawie kryterium płci, uwzględnieniem perspektywy płci na wszystkich poziomach procesu budżetowego oraz restrukturyzacją dochodów i wydatków w celu promowania równouprawnienia płci. Krótko mówiąc, sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu

płci jest to strategia i proces, które w perspektywie długofalowej służą osiągnięciu celów w zakresie równouprawnienia płci.

Pełne stosowanie zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w procesach budżetowych UE oznacza pełne włączenie perspektywy płci do wszystkich etapów procesów budżetowania i planowania. Praktyczne kroki, które temu służą, obejmują:

⁽²⁾ W art. 2 ust. 7 wniosku Komisji dotyczącego rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów zdefiniowano „instytucję pośredniczącą” jako każdy podmiot publiczny lub prywatny, za którego działalność odpowiedzialność ponosi instytucja zarządzająca, bądź podmiot wykonujący obowiązki w imieniu takiej instytucji.

⁽³⁾ Rada Europy (2005). *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Sprawozdanie końcowe grupy ekspertów ds. sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci). Strasburg: Rada Europy, Wydział ds. Równości, Dyrekcja Generalna Praw Człowieka.

1. ocenę na podstawie kryterium płci w celu sporządzenia bilansu wpływu budżetów uwarunkowanego płcią i uwidocznienia tego wpływu – taka analiza budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest punktem wyjścia dla wszystkich prac związanych ze sporządzaniem budżetu z uwzględnieniem aspektu płci;
2. promowanie zmian na rzecz osiągnięcia równouprawnienia płci w oparciu o wyniki analizy budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, w tym wszelkie zidentyfikowane różnice i wyzwania w traktowaniu kobiet i mężczyzn;
3. organizowanie prac w zakresie sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci przez połączenie działań podmiotów rządowych i pozarządowych. Analiza praktycznych doświadczeń z całego świata w dziedzinie sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ciągle pokazuje, że takie działania pomagają osiągnąć dobre wyniki ⁽⁴⁾.

Praktyki i metody w zakresie wprowadzania i utrwalania sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w Europie ⁽⁵⁾ w ostatnich latach pokazują podwójne cele tego podejścia – uwzględnienie w budżetach realiów życia kobiet i mężczyzn oraz uwidocznienie istniejących nierówności w budżetowaniu. W praktyce sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci polega na ujawnianiu różnych skutków decyzji dotyczących wydatków i dochodów dla kobiet i mężczyzn, które to skutki są zróżnicowane w zależności od etapu życia oraz sytuacji gospodarczej i społecznej. Równocześnie oznacza to poddawanie przeglądowi decyzji dotyczących finansów publicznych w celu zapewnienia, aby przyczyniały się one do poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci, zamiast wzmacniać istniejące nierówności.

Aby móc stosować metodę sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych, należy znać podstawową koncepcję oraz rozumowanie leżące u jej podstaw.

Wprowadzenie do metody sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci

Obejrzyj film, w którym prof. Diane Elson wyjaśnia koncepcję sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ⁽⁶⁾.



Obejrzyj film ONZ. Kobiety na temat tego, czym jest sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ⁽⁷⁾



Jak pokazują te filmy, potrzeby i wymagania zarówno kobiet, jak i mężczyzn muszą być uwzględnione w procesach budżetowania. Promuje to rozliczalność i przejrzystość w planowaniu finansów publicznych i zarządzaniu nimi, zwiększa uwzględniając aspekt płci uczestnictwo w procesach budżetowych oraz wspiera równouprawnienie płci i prawa kobiet.

⁽⁴⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the UE budget and macro-economic policy framework* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Uwzględnianie aspektu płci w ramach budżetu UE i polityki makroekonomicznej). Wilno: EIGE. s. 12.

⁽⁵⁾ O'Hagan, A., Klatzer, E. (red.) (2018). *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w Europie: osiągnięcia i wyzwania). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

⁽⁶⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). *What is gender budgeting?* (Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

⁽⁷⁾ ONZ. Kobiety (2017). *What is gender responsive budgeting?* (Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?). Nowy Jork: ONZ. Kobiety. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

Co sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ma wspólnego z realiami życia kobiet i mężczyzn?

Wykonane niedawno zdjęcie poniżej przedstawia członków Rady Europejskiej. Ile kobiet i ilu mężczyzn widzisz?

Zastanów się nad „realiami życia kobiet i mężczyzn”, przyglądając się składowi Rady Europejskiej, i zadaj sobie pytanie:

- Jak sądzisz, dlaczego na zdjęciu jest więcej mężczyzn niż kobiet?



© European Union.

Źródło zdjęcia: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>



O czym należy pamiętać, mówiąc o „kobietach i mężczyznach”

Istotne jest uwzględnianie realiów życia kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację. Podczas gdy pierwsza część tego wyrażenia oznacza dostrzeganie różnic między kobietami i mężczyznami, dodanie „biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację” oznacza uznanie, że inne cechy, takie jak: wiek, sytuacja społeczno-ekonomiczna, niepełnosprawność, rasa, pochodzenie etniczne, religia, zamieszkiwanie na wsi lub w mieście itp., również mają wpływ na kobiety i mężczyzn pod względem ich realiów życia (np. realia życia młodej kobiety mieszkającej na obszarach wiejskich w Szwecji będą bardzo różniły się od realiów życia starszej kobiety mieszkającej na terenie miejskim w Hiszpanii).

W państwach członkowskich UE istnieje zarówno **odpłatna**, jak i **nieodpłatna praca opiekuńcza**. Te różne rodzaje pracy wykonywane są zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Zastanów się:

- W jaki sposób odpłatna i nieodpłatna praca opiekuńcza jest dzielona i rozkładana między kobiety i mężczyzn w większości społeczeństw?
- Czy kobiety i mężczyźni wykonują te same rodzaje pracy? Czy występują jakiegokolwiek różnice? Jakie to różnice?

Uznanie i docenienie nieodpłatnej pracy opiekuńczej **jest ważne dla zrozumienia całego spektrum warunków ekonomicznych w danym państwie lub regionie**. Odpłatna i nieodpłatna praca opiekuńcza są wzajemnie od siebie zależne. Przykładowo, aby móc pracować w ramach gospodarki formalnej (praca odpłatna), wszyscy potrzebujemy wsparcia ze strony gospodarki opiekuńczej (nieodpłatna praca opiekuńcza), m.in.:

- przygotowania żywności,
- czystej odzieży,
- opieki w czasie choroby.

Oferta usługowa sektora publicznego lub prywatnego odnosi się zaledwie do ułamka tych potrzeb, a wiele z nich nadal jest zaspokajanych w gospodarstwach domowych. Niezależnie od tego, czy zaspokajamy te potrzeby dla siebie, czy ktoś inny robi to dla nas, jest to praca, która często nie jest opłacana. Jeśli praca ta nie jest wynagradzana, nie jest ujęta w gospodarce formalnej, a tego rodzaju praca jest bardzo nierównomiernie dzielona między kobiety i mężczyzn. Dlatego często się o niej zapomina. Ma ona jednak ogromne konsekwencje i stanowi wielki wkład w ogólną gospodarkę i funkcjonowanie naszych społeczeństw.

Zobacz, jak prof. Diane Elson wyjaśnia zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do pracy nieodpłatnej i jej znaczenia dla gospodarki.

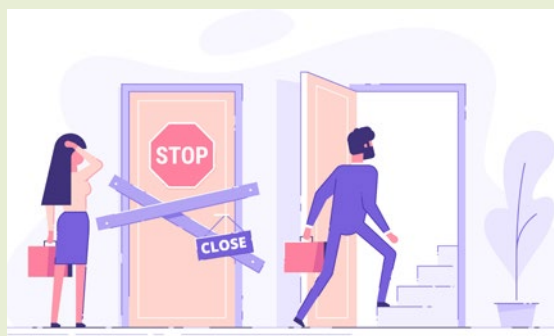


Obejrzyj materiał wideo MOP na temat pracy opiekuńczej.



Publiczne wsparcie finansowe (takie jak m.in.: płatny urlop rodzicielski lub ze względów rodzinnych, świadczenia na dziecko, zasiłki opiekuńcze, dotacje rolnicze, fundusze rozwoju obszarów wiejskich) jest ważne pod względem tworzenia równych szans dla pracowników mających obowiązki rodzinne oraz zapobiegania zróżnicowaniu emerytur ze względu na płeć.

Polityka zarządzania finansami publicznymi, która obejmuje finansowanie ze środków publicznych systemu urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych mogą pomóc rodzicom w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz utrzymać ich więzi z rynkiem pracy przez gwarantowany powrót do pracy. Często potrzebne są dodatkowe rozwiązania w zakresie polityki, aby zapewnić i promować większą równość między urlopem ojcowskim i macierzyńskim oraz wspierać matki w szybszym powrocie na rynek pracy, w tym przez podnoszenie



© LanKogal/Shutterstock.com

świadomości w odniesieniu do partnerskiego podziału obowiązków rodzicielskich oraz inwestycje publiczne w dostępne i charakteryzujące się wysoką jakością placówki opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Według Christine Lagarde, dyrektor zarządzającej Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW), obecnie „państwa mogą wspierać kobiety przez przyjmowanie bardziej prokobiecego [...] podejścia. Polityka taka obejmuje przejście z opodatkowania rodzinnego na indywidualne, zapewnienie bardziej przystępnej cenowo opieki nad dziećmi oraz urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych, a także zapewnienie elastycznego środowiska pracy”⁽⁸⁾.

Jak na ogół wyceniamy różne rodzaje pracy?

Jeśli zostajesz w domu, aby opiekować się innymi osobami – starszym krewnym, dzieckiem, chorym itd. – bardzo często nie otrzymujesz wynagrodzenia za wykonywaną pracę. W rzeczywistości twoja praca nie jest nawet widoczna. Nie jest też uznawana. Od tej pracy zależy jednak dobrostan ludzi. W wielu społeczeństwach sfera prywatna nadal jest uważana za sferę odpowiednią dla kobiet.

Jeżeli natomiast jesteś odnoszącym sukcesy politykiem lub menedżerem w Unii Europejskiej, twoja praca jest bardzo dobrze widoczna. Jest ona zarówno uznawana, jak i dobrze opłacana. Praca w sferze publicznej jest dostrzegana i wynagradzana. W wielu społeczeństwach sfera publiczna jest uważana za sferę odpowiednią dla mężczyzn.



© Kroll/European Commission.

Nierówności między kobietami i mężczyznami występują nie tylko w sferach płatnych i niepłatnych. Przecinają one również inne wymiary, takie jak: zdrowie, władza, edukacja i ogólny budżet czasu. Jednym z najbardziej brutalnych przejawów nierówności między kobietami i mężczyznami jest przemoc wobec kobiet, która dotyka wszystkie sektory i sfery życia. Wyeliminowanie przemy wobec kobiet jest priorytetem UE i jej państw członkowskich. Zobowiązanie to zostało potwierdzone

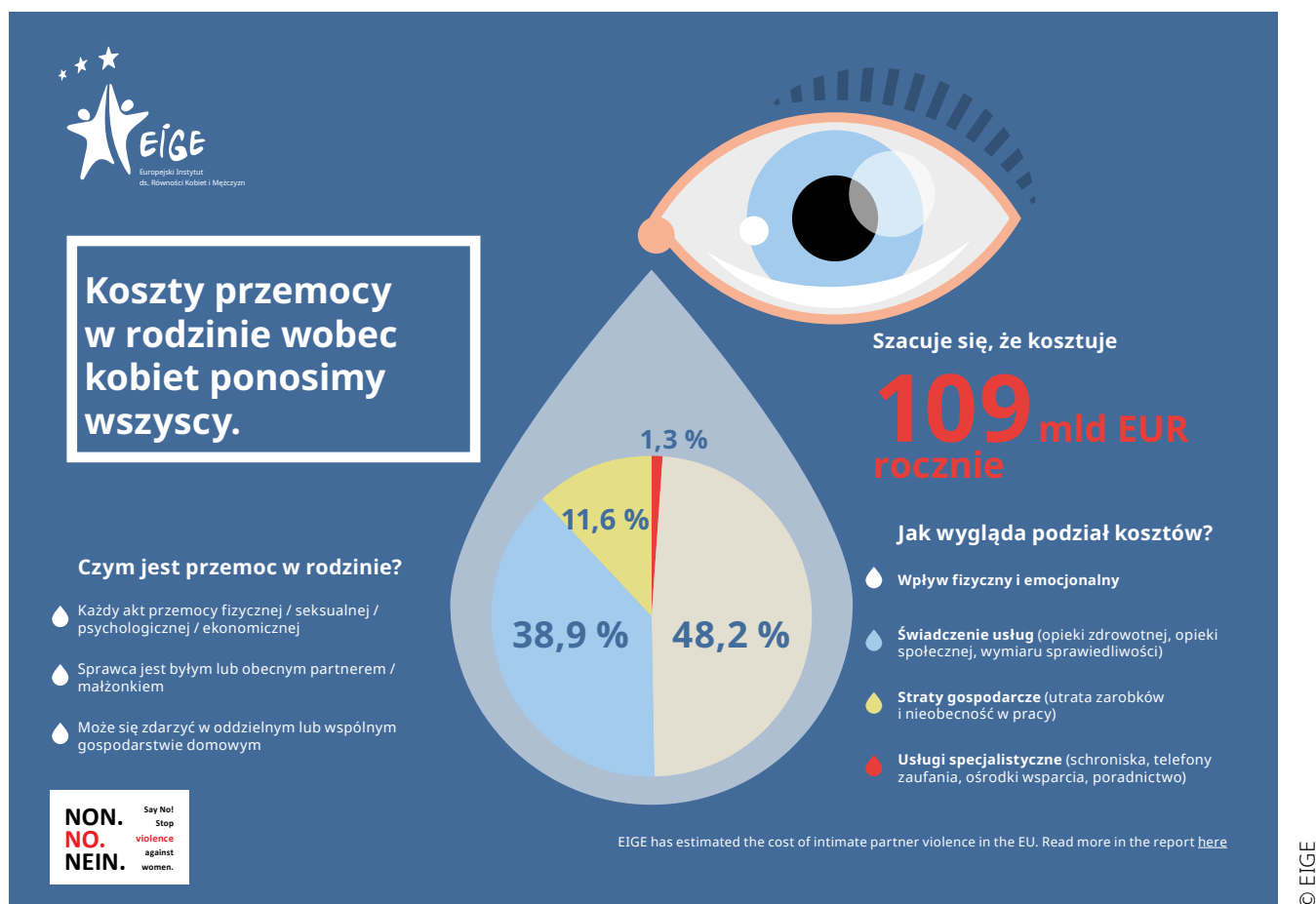
w dokumentach UE dotyczących polityki w dziedzinie równouprawnienia płci⁽⁹⁾. Ostatnio UE potwierdziła swoje zaangażowanie, podpisując główny regionalny instrument prawny dotyczący przemocy ze względu na płeć – Konwencję o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska). Wyeliminowanie przemocy wymaga odpowiednich budżetów, które należy uwzględnić w ramach cyklu programowania funduszy unijnych⁽¹⁰⁾.

⁽⁸⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> oraz Lagarde, C. (2014), *The economic power of women's empowerment*, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

⁽⁹⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2014). *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union*. Wilno: EIGE. Materiał dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

⁽¹⁰⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Gender Equality Index 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality* (Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Przemoc wobec kobiet – najbardziej brutalny przejaw zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Rysunek 1. Koszty przemocy w rodzinie ponosimy wszyscy



Aby dowiedzieć się więcej na temat zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w twoim państwie, zapoznaj się ze [wskaźnikiem równouprawnienia płci opracowanym przez EIGE](#). Można tam uzyskać dostęp do danych statystycznych dotyczących szeregu obszarów, w tym pracy, pieniędzy, wiedzy, czasu, władzy, zdrowia, przemocy wobec kobiet i nierówności intersekcyjnych, tj. sytuacji, w których nierówności

zbiegają się z innymi cechami społeczno-demograficznymi, takimi jak: wiek, narodowość, religia, orientacja seksualna, niepełnosprawność i inne.

Tabela 1 podaje kilka przykładów wzorców uwarunkowanych płcią w obszarze zatrudnienia, pracy związanej z opieką oraz przemocy w czterech państwach członkowskich UE (¹⁾).

(¹) Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2018). *Gender Equality Index 2017: Czech Republic*. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2018). *Gender Equality Index 2017. Estonia*. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2018). *Gender Equality Index 2017. Germany*. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2018). *Gender Equality Index 2017. Spain*. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Tabela 1. Zatrudnienie, praca związana z opieką oraz przemoc wobec kobiet w czterech państwach członkowskich UE

Państwo	Wskaźniki zatrudnienia	Budżet czasu w odniesieniu do opieki	Przemoc wobec kobiet
Czechy	- Wskaźnik zatrudnienia w ekwiwalentach pełnego czasu pracy wynosi 46 % w przypadku kobiet i 65 % w przypadku mężczyzn. 10 % kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku mężczyzn natomiast odsetek ten wynosi 3 %.	33 % kobiet opiekuje się członkami rodziny przez co najmniej jedną godzinę dziennie, odsetek mężczyzn zajmujących się opieką w takim wymiarze wynosi zaś 20 %. 86 % kobiet i 12 % mężczyzn codziennie gotuje i wykonuje prace domowe.	32 % kobiet doświadczyło przemocy fizycznej lub seksualnej co najmniej raz od ukończenia 15. roku życia. - Przemoc wobec kobiet kosztuje Czechy szacunkowo 4,7 mld EUR rocznie w wyniku utraconej produkcji gospodarczej, wykorzystania usług i kosztów osobistych.
Niemcy	- Wskaźnik zatrudnienia w ekwiwalentach pełnego czasu pracy wynosi 40 % w przypadku kobiet i 59 % w przypadku mężczyzn. 47 % kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku mężczyzn natomiast odsetek ten wynosi 11 %.	50 % kobiet opiekuje się członkami rodziny przez co najmniej jedną godzinę dziennie, odsetek mężczyzn zajmujących się opieką w takim wymiarze wynosi zaś 30 %. 72 % kobiet i 29 % mężczyzn codziennie gotuje i wykonuje prace domowe.	35 % kobiet doświadczyło przemocy fizycznej lub seksualnej co najmniej raz od ukończenia 15. roku życia. - Przemoc wobec kobiet kosztuje Niemcy szacunkowo 36 mld EUR rocznie w wyniku utraconej produkcji gospodarczej, wykorzystania usług i kosztów osobistych.
Estonia	- Wskaźnik zatrudnienia w ekwiwalentach pełnego czasu pracy wynosi 50 % w przypadku kobiet i 64 % w przypadku mężczyzn. 15 % kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku mężczyzn natomiast odsetek ten wynosi 7 %.	35 % kobiet opiekuje się członkami rodziny przez co najmniej jedną godzinę dziennie, odsetek mężczyzn zajmujących się opieką w takim wymiarze wynosi zaś 31 %. 76 % kobiet i 45 % mężczyzn codziennie gotuje i wykonuje prace domowe.	34 % kobiet doświadczyło przemocy fizycznej lub seksualnej co najmniej raz od ukończenia 15. roku życia. - Przemoc wobec kobiet kosztuje Estonię szacunkowo 590 mln EUR rocznie w wyniku utraconej produkcji gospodarczej, wykorzystania usług i kosztów osobistych.
Hiszpania	- Wskaźnik zatrudnienia w ekwiwalentach pełnego czasu pracy wynosi 36 % w przypadku kobiet i 50 % w przypadku mężczyzn. 25 % kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku mężczyzn natomiast odsetek ten wynosi 8 %.	56 % kobiet opiekuje się członkami rodziny przez co najmniej jedną godzinę dziennie, odsetek mężczyzn zajmujących się opieką w takim wymiarze wynosi zaś 36 %. 85 % kobiet i 42 % mężczyzn codziennie gotuje i wykonuje prace domowe.	22 % kobiet doświadczyło przemocy fizycznej lub seksualnej co najmniej raz od ukończenia 15. roku życia. - Przemoc wobec kobiet kosztuje Hiszpanię szacunkowo 21 mld EUR rocznie w wyniku utraconej produkcji gospodarczej, wykorzystania usług i kosztów osobistych.

Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w praktyce ⁽¹²⁾?

Rozpoczęcie od analizy budżetu z uwzględnieniem aspektu płci

Analiza budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest kluczowym elementem sporządzania takiego budżetu. Jest ona punktem wyjścia dla pracy nad promowaniem równouprawnienia płci i praw kobiet poprzez politykę i procesy budżetowe. Przyczynia się do zapewnienia przejrzystości pod względem podziału i wpływu budżetu – głównej zasady dobrych rządów. Różne wymiary wzięte

pod uwagę w analizie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci obejmują wydatki i dochody, polityki makroekonomiczne oraz skuteczność świadczenia usług i inwestycji. Do sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w praktyce często dostosowuje się szereg metod i narzędzi analizy. Jak zobaczymy, przedmiotowy zestaw narzędzi służy badaniu, w jaki sposób wzmocnić analizę budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w kontekście procesów budżetowych dotyczących funduszy unijnych.

Procesy sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci: w kierunku restrukturyzacji i zmian

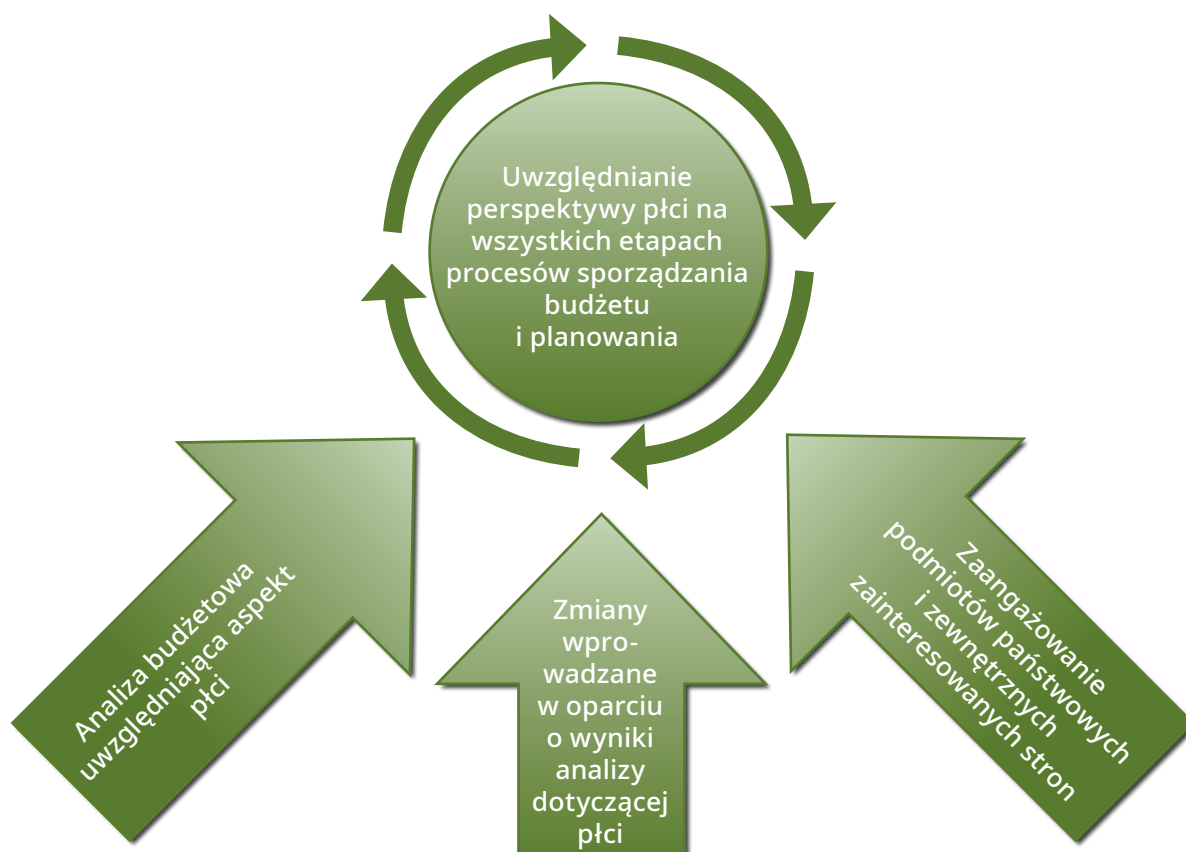
Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu

⁽¹²⁾ Zob. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019), s. 12–13.

płci wiąże się z procesem wprowadzania zmian. Analiza budżetu z uwzględnieniem aspektu płci nie jest sama w sobie osiągnięciem – jest to jedna z kluczowych części szerzej zakrojonego procesu. Analiza budżetu z uwzględnieniem aspektu płci służy identyfikowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz wyzwań związanych z płcią, które to różnice i wyzwania stanowią podstawę do formułowania celów pod względem zwalczania tych

różnic i określenia odpowiednich wskaźników na potrzeby pomiaru postępów. Te cele i wskaźniki są z kolei wykorzystywane do kierowania działaniami i zmiany podziału środków budżetowych (lub poboru dochodów), aby osiągnąć pożądane rezultaty. Regularne monitorowanie, ocena i szczegółowe przeglądy postępów oparte na ustalonych wskaźnikach stanowią ważny wkład w nowe cykle planowania i budżetowania.

Rysunek 2. Konceptyjne ramy sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci



Zaangażowanie podmiotów państwowych i zewnętrznych zainteresowanych stron

Główna odpowiedzialność za wdrażanie metody sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach budżetów publicznych i administracji publicznej spoczywa na zwykłych podmiotach zaangażowanych w procesy planowania i budżetowania publicznego. Zarówno z literatury naukowej, jak i z praktyki wynika jednak, że sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci sprawdza się najlepiej wtedy, gdy zaangażowani są w nie – przedstawiciele rządu oraz zewnętrzne zainteresowane strony. Te różne podmioty odgrywają wzajemnie uzupełniające się role, które przyczyniają się do pełnego wdrożenia metody sporządzania budżetu z uwzględnieniem

aspektu płci. Podobnie jak przejrzystość, uczestnictwo jest kolejną podstawową zasadą dobrych rządów. Uczestnictwo różnych zainteresowanych stron jest zatem kolejnym kluczowym elementem udanego sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Jak będzie można zauważyć w przypadku tego zestawu narzędzi, istotne jest wspieranie podmiotów bezpośrednio odpowiedzialnych za procesy budżetowania – mówiąc najprościej, to na nich spoczywają kluczowe obowiązki pod względem wdrażania budżetów z uwzględnieniem aspektu płci w ramach tych procesów. W dalszej części tego zestawu narzędzi omówione zostaną propozycje dotyczące angażowania wielu różnych zainteresowanych stron w skuteczne sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci.

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych

Dowiedzieliśmy się, co oznacza sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, oraz poznaliśmy rozumowanie leżące u jego podstaw. Teraz przyjrzymy się temu, w jaki sposób sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych może być mechanizmem służącym:

- zapewnieniu zgodności z wymogami prawnymi UE;
- promowaniu rozliczalności i przejrzystości w planowaniu finansów funduszy unijnych i zarządzaniu nimi przez:
 - ujawnienie różnych potencjalnych skutków wydatków i działań w ramach funduszy unijnych dla kobiet i mężczyzn, wraz ze zróżnicowaniem tych skutków w zależności od etapu życia oraz sytuacji gospodarczej i społecznej;
 - uwzględnienie tych czynników na wszystkich etapach w ramach funduszy unijnych;
 - zwiększenie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach budżetowych;
 - wspieranie równouprawnienia płci w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację, a w szczególności wspieranie praw kobiet, przez – między innymi – poddawanie przeglądowi decyzji dotyczących finansów w celu zapewnienia, aby przyczyniały się one do poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci, zamiast wzmacniać istniejące nierówności.

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jako sposób zapewnienia zgodności z wymogami prawnymi UE

Co to znaczy?

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci nie jest wyraźnie wymaganą metodą w kontekście programowania i wdrażania programów funduszy unijnych, niemniej jednak jest to najbardziej

kompleksowy i przejrzysty sposób spełnienia wymogów i obowiązków dotyczących równouprawnienia płci określonych w rozporządzeniach w sprawie funduszy unijnych.

Wymogi te, określone we wniosku Komisji dotyczącym rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów (COM(2018) 375 final) jako podstawa dla wszystkich programów funduszy unijnych, obejmują:

- wymóg uznania równouprawnienia płci za zasadę horyzontalną;
- definicję partnerów, którzy mają być zaangażowani w procesy programowania i wdrażanie programów, w tym „podmioty odpowiedzialne za promowanie równości płci”;
- spoczywający na instytucjach zarządzających obowiązek określenia i stosowania kryteriów i procedur, „które są niedyskryminacyjne, przejrzyste, gwarantują równouprawnienie płci” (art. 67).

Oprócz proponowanego rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów dalsze wymogi dotyczące uwzględniania równouprawnienia płci są określone w rozporządzeniach dotyczących poszczególnych funduszy:

- ma to miejsce w szczególności w przypadku rozporządzenia w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), które obejmuje konkretny cel dotyczący wspierania uczestnictwa kobiet w rynku pracy i lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym dostępu do opieki nad dziećmi;
- w przypadku Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Funduszu Spójności w dużej mierze powtórzone są wymogi określone już w rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów, zwłaszcza wymóg uznania równouprawnienia płci za zasadę horyzontalną;
- w przypadku Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) ⁽¹³⁾ ponownie położono nacisk na potrzebę angażowania „podmiotów odpowiedzialnych za promowanie równości płci” jako partnerów „w stosownych przypadkach” ⁽¹⁴⁾, wyrażoną w rozporządzeniu w sprawie wspólnych

⁽¹³⁾ Należy zauważyć, że wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów 2021–2027 nie ma zastosowania do EFRROW.

⁽¹⁴⁾ Art. 94 rozporządzenia CAP/EAFRD (COM(2018) 392 final). Pełny opis w narzędziu 1.

przepisów, oraz określono wymóg informowania przez instytucje zarządzające podmiotów zaangażowanych w propagowanie równości kobiet i mężczyzn o możliwościach uzyskania finansowania.

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jako sposób promowania rozliczalności i przejrzystości w planowaniu finansów publicznych i zarządzaniu nimi

Co to znaczy?

Ważnym elementem sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest analizowanie wpływu budżetów na kobiety i mężczyzn. Sprawia to, że sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ma kluczowe znaczenie dla monitorowania sposobu, w jaki budżety publiczne działają na rzecz osiągnięcia celów w zakresie równouprawnienia płci w danym państwie. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci to „mechanizm ustalania, czy zobowiązania władz w zakresie równouprawnienia płci przekładają się na zobowiązania budżetowe” (15) – zasadniczo stosowanie zasady

sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci oznacza pociągnięcie władz do odpowiedzialności za ich zobowiązania w dziedzinie polityki równości płci. Instytucje przeprowadzające kontrole, parlamenty, społeczeństwo obywatelskie i media odgrywają kluczową rolę w monitorowaniu i rozliczaniu władz z budżetów publicznych. Women's Budget Group w Zjednoczonym Królestwie jest dobrym przykładem podejmowania takich działań przez społeczeństwo obywatelskie (16).

Systematycznie stosowane zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci może przyczynić się do zwiększenia uczestnictwa przez zapewnienie w procesach budżetowych mechanizmów uczestnictwa uwzględniających aspekt płci. To z kolei poprawia przejrzystość. Na przykład ustanowienie praktyki przeprowadzania konsultacji publicznych i uczestnictwa w przygotowaniu budżetu lub udziału społeczeństwa w monitorowaniu budżetów zwiększa uczestnictwo w procesach budżetowych (17), o ile zapewniony jest równy udział kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację, przy jednoczesnym uwzględnieniu w równym stopniu ich wkładu.



Hiszpania: kierowanie działaniami w ramach programu operacyjnego w celu położenia większego nacisku na równouprawnienie płci

© amasterphotographer/
Shutterstock.com



W Hiszpanii w ramach wysiłków na rzecz osiągnięcia celów poprzez fundusze unijne dostrzega się znaczenie wysokiej jakości analizy dotyczącej płci. Nowe inwestycje mogą powodować powstawanie nowych nierówności. Analiza dotycząca płci wykazała na przykład, że nowe technologie w usługach administracji publicznej – takie jak e-administracja – oznaczałyby spadek faktycznej liczby pracowników administracji publicznej. Najmocniej uderzyłoby to w kobiety, ponieważ większość pracowników w tym sektorze stanowią właśnie one.

Równocześnie stwierdzono, że e-usługi mają potencjalnie pozytywny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym dzięki przyspieszaniu czasochłonnych procedur administracyjnych i zmniejszenie obciążeń związanych z opieką przez świadczenie usług drogą elektroniczną, takich jak usługi medyczne.

(15) Sharp, R., i Broomhill, R. (2002). *Budgeting for Equality: the Australian experience* (Sporządzanie budżetu w sposób sprzyjający równouprawnieniu: doświadczenia Australii), *Feminist Economics*, vol. 8, nr 1, s. 26.

(16) Więcej informacji pod adresem: <https://wbg.org.uk/>

(17) Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Gender budgeting* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Sytuację tę zidentyfikowano i uwzględniono w hiszpańskich programach operacyjnych, które są dostosowane do celów hiszpańskiej krajowej strategii na rzecz równouprawnienia płci. Aktywny udział krajowych i regionalnych organów ds. równości płci w monitorowaniu i ocenie programów operacyjnych umożliwił uwzględnienie aspektu płci na wszystkich etapach tych programów.

Oprócz dogłębnej analizy dotyczącej płci inicjatywy takie jak hiszpańska Krajowa Sieć ds. Równouprawnienia Płci w Funduszach Europejskich ⁽¹⁸⁾ były kluczowymi instrumentami pod względem rozpowszechniania doświadczeń, dobrych praktyk, działań pilotażowych, szkoleń i budowania zdolności, wspierając jednocześnie współpracę i współdziałanie między zarządzającymi funduszem. Sieć ta oferuje:

- szereg przewodników;
- organizację inicjatyw szkoleniowych;
- doradztwo techniczne dla zarządzających funduszem;
- wsparcie inicjatyw lokalnych przez umożliwienie zainteresowanym stronom odpowiedzialnym za te inicjatywy przesłania dokumentów do skomentowania i korekty;
- ciągłe gromadzenie doświadczeń w swojej bazie danych.

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jako sposób na zwiększenie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach budżetowych

Co to znaczy?

Promowanie równego uczestnictwa w procesach budżetowych może mieć wiele form. Ponieważ sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci oparte jest na dobrych rządach, jego celem jest zwiększenie uczestnictwa zainteresowanych stron w procesach budżetowania poprzez konsultacje i korzystanie z danych segregowanych według kryterium płci. Warto zauważyć, że sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci samo w sobie nie gwarantuje procesu partycypacyjnego. Aby procesy budżetowe sprzyjały włączeniu społecznemu, należy zastosować ukierunkowane działania.

Podjmując jednak działania mające na celu aktywne zaangażowanie zarówno kobiet, jak i mężczyzn w równym stopniu w przygotowywanie budżetów publicznych, możemy zapewnić, że są oni częścią decyzji, które ich dotyczą. Zwiększenie różnorodności uczestnictwa oznacza również uwzględnienie różnych cech kobiet i mężczyzn – takich jak m.in.: wiek, rasa, pochodzenie etniczne, religia, wykształcenie, niepełnosprawność, sytuacja społeczno-ekonomiczna i orientacja seksualna ⁽¹⁹⁾. W przypadku funduszy unijnych oznacza to organizowanie konsultacji z udziałem różnych zainteresowanych stron i przedstawicielami – organami władz, ekspertami, organizacjami pozarządowymi (NGO), partnerami społecznymi itp. Podstawowe znaczenie ma zapewnienie, by te kluczowe zainteresowane strony były informowane o potencjalnych szansach, jakie stwarzają fundusze, oraz umożliwienie im wyrażenia swoich priorytetów i interesów w ewentualnych projektach.

Austria: udział w sporządzaniu budżetu funduszy unijnych

W Austrii w sporządzaniu budżetu funduszy unijnych udział bierze kilka organizacji działających na rzecz równouprawnienia płci. W przypadku budżetu Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) wśród organizacji uczestniczących znalazły się: Kinderfreunde (organizacja zajmująca się opieką nad dziećmi), Landesfrauenbeauftragte (urzędnicy ds. kobiet w austriackich krajach związkowych), Initiative Frau&Arbeit (inicjatywa kobieta i praca) i FEMAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg (centrum informacyjne dla kobiet).

⁽¹⁸⁾ Więcej informacji pod adresem: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

⁽¹⁹⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Gender budgeting* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Pod względem włączenia ekspertów i partnerów zajmujących się problematyką płci pomocne było kilka działań, takich jak:

- grupy dyskusyjne z udziałem ekspertów ds. płci;
- całodienne otwarte konferencje na temat okresowych wyników uwag publicznych dotyczących projektu budżetu;
- zaangażowanie urzędowego eksperta krajowego ds. równouprawnienia płci (z Urzędu Kanclerza Federalnego, Bundeskanzleramt), szersze zaangażowanie ekspertów ds. płci oraz zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w grupach programujących.

W wyniku tego uczestnictwa wiedza ekspercka została wykorzystana w procesach opracowywania projektów oraz odpowiadającego im budżetowania. Przez zapewnienie uczestnictwa organizacji zajmujących się równouprawnieniem, niedyskryminacją i prawami człowieka Austria była w stanie zapewnić zgodność z traktatami UE, art. 7 Konstytucji i polityką krajową⁽²⁰⁾.

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jako sposób wspierania równouprawnienia płci względem kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację

Co to znaczy?

Analiza budżetu pod kątem płci zwiększa naszą wiedzę na temat potrzeb kobiet i mężczyzn, a także efektów dystrybucyjnych i skutków podziału zasobów dla kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci stanowi zatem podstawę dla lepszego i w większym stopniu opartego na dowodach procesu decyzyjnego. To z kolei przyczynia się

do zapewnienia bardziej efektywnego wykorzystania środków publicznych na rzecz równouprawnienia płci i przestrzegania wszystkich praw człowieka – w tym osób, których prawa są zbyt często zaniedbywane.

Równouprawnienie płci jest podstawową zasadą UE. Jest ono również związane z korzyściami społeczno-ekonomicznymi. Badania potwierdzają, że zmniejszenie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn ma wiele pozytywnych skutków – prowadzi do większego wzrostu gospodarczego, tworzenia większej liczby miejsc pracy, poprawy stanu zdrowia dzieci, lepszej wydajności pracy i lepiej reagujących władz⁽²¹⁾. Chociaż wzrost gospodarczy może mieć pozytywne skutki dla sytuacji ekonomicznej kobiet, wspieranie inkluzywności

⁽²⁰⁾ Program operacyjny IGJ/EFRE na lata 2014–2020.

⁽²¹⁾ Stotsky, J. (2016). *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci: kontekst fiskalny i bieżące rezultaty), dokument roboczy Międzynarodowego Funduszu Walutowego, WP/16/149. Waszyngton: MFW; Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity* (Kobiety, praca i gospodarka: korzyści makroekonomiczne wynikające z zapewnienia równości płci), nota do dyskusji sporządzona przez personel Międzynarodowego Funduszu Walutowego, SDN/13/10. Waszyngton: MFW. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci w Unii Europejskiej: Sprawozdanie dotyczące empirycznych zastosowań modelu). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches* (Korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci w Unii Europejskiej. Przegląd literatury: istniejące dowody i podejścia metodologiczne). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. UE and UE Member States overviews* (Korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci w Unii Europejskiej. Przegląd sytuacji w UE i w państwach członkowskich UE). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Dowody korzyści gospodarczych płynących z równouprawnienia płci w innych obszarach polityki). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

i równouprawnienia płci wymaga, aby decyzje w zakresie polityki gospodarczej oparte były na solidnej analizie dotyczącej płci ⁽²²⁾.

Obejrzyj te dwa filmy, aby lepiej zrozumieć korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci. Możesz wybrać napisy w swoim języku:

Korzyści gospodarcze wynikające z równouprawnienia płci: nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka (STEM) ⁽²³⁾



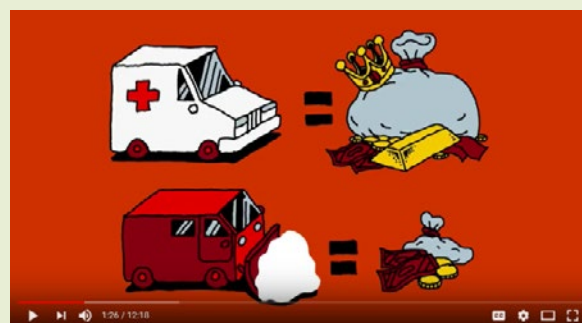
Korzyści gospodarcze wynikające z równouprawnienia płci: aktywność na rynku pracy i równość wynagrodzenia ⁽²⁴⁾



Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci obejmuje położenie nacisku na proces podziału

środków w ramach procesu decyzyjnego dotyczącego priorytetów polityki, wdrażanie środków z zakresu polityki oraz oceny wyników. Stosowanie metody sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci oznacza korzystanie z szeregu narzędzi **analizy dotyczącej płci** i **oceny dotyczącej płci**, które szczegółowo opisano w dalszej części tego zestawu narzędzi. Zapewniają one decydom politycznym lepsze zrozumienie różnic występujących w życiu kobiet i mężczyzn, a także tego, jak i dlaczego kobiety i mężczyźni korzystają z usług, zasobów i czasu w inny sposób. Poniższy film przedstawia w skrócie, w jaki sposób podejście oparte na sporządzaniu budżetu z uwzględnieniem aspektu płci wzbogaca analizę i decyzje dotyczące korzystania z zasobów publicznych. Mówiąc wprost, sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci przyczynia się do osiągnięcia równouprawnienia płci, poprawy dobrostanu ludności oraz promowania bardziej trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu i zatrudnieniu ⁽²⁵⁾.

Aby lepiej zrozumieć koncepcję sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w praktyce, obejrzyj ten film na temat zrównoważonego równouprawnienia płci i sporządzania budżetu autorstwa Szwedzkiego Stowarzyszenia Organów Samorządu Terytorialnego i Regionów ⁽²⁶⁾.



⁽²²⁾ Kabeer, N. (2012). *Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development* (Upodmiotowienie ekonomiczne kobiet i wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu: rynki pracy i rozwój przedsiębiorstw). Ośrodek Badawczy na rzecz Rozwoju Międzynarodowego, Discussion Paper 29/12. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

⁽²³⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Economic benefits of gender equality: STEM* (Korzyści gospodarcze wynikające z równouprawnienia płci: STEM). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxQnGvM>

⁽²⁴⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Economic benefits of gender equality: Labour market activity and equal pay* (Korzyści gospodarcze wynikające z równouprawnienia płci: aktywność na rynku pracy i równość wynagrodzenia). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XoRE

⁽²⁵⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Gender budgeting* (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁶⁾ Szwedzkie Stowarzyszenie Organów Samorządu Terytorialnego i Regionów (2014). *Sustainable Gender Equality – a film about gender mainstreaming in practice* (Zrównoważone równouprawnienie płci – film o uwzględnianiu aspektu płci w praktyce). Sztokholm: SKL Jämställdhet. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

Sekcja 3. Dlaczego sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest istotne w kontekście europejskich funduszy objętych zarządzaniem dzielonym?

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest niezbędne dla osiągnięcia celów UE w zakresie wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej. Na szczycie UE sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ma dwie **podstawy – prawną i polityczną** (zob. [narzędzie 1](#)). Prowadzi ono również do osiągnięcia **korzyści gospodarczych**. Badania wyraźnie wskazują na związek między większym równouprawnieniem płci a zwiększonym wzrostem gospodarczym i poziomem zatrudnienia. „Dowody potwierdzają, że poprawa równouprawnienia płci wygenerowałaby do 2050 r. do 10,5 mln dodatkowych miejsc pracy, a wskaźnik zatrudnienia w UE osiągnąłby niemal 80 %. Pozytywnie wpłynęłoby to również na unijny produkt krajowy brutto (PKB) na mieszkańca, który do 2050 r. mógłby wzrosnąć o prawie 10 %”⁽²⁷⁾. W szczególności zmniejszenie nierówności w działalności na rynku pracy, wynagrodzeniach i edukacji będzie sprzyjało takiemu wzrostowi gospodarczemu i tworzeniu miejsc pracy.



Pełne zastosowanie podejścia opartego na sporządzaniu budżetu z uwzględnieniem aspektu płci przez uwzględnianie perspektywy płci w cyklach funduszy unijnych zapewni, aby:

- wdrażanie funduszy unijnych charakteryzowało się wyższą jakością, docierając zarówno do

kobiet, jak i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację;

- cele funduszy unijnych były osiąmane efektywniej, ponieważ sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci przyczynia się do lepszego planowania, wdrażania i monitorowania, zapewniając jednocześnie przeciwdziałanie utrzymywaniu się nierówności;
- wspierane było równouprawnienie płci – podstawowe prawo człowieka;
- podział środków gospodarczych przynosił korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację;
- projekty realizowane w ramach funduszy unijnych były ulepszone dzięki lepszemu ukierunkowaniu i efektywniejszej realizacji ogólnych celów i zadań.

Jak można było zauważyć w tym zestawie narzędzi, równouprawnienie płci jest uznanym prawem podstawowym – podstawową wartością i celem UE. Równość mężczyzn i kobiet jest zagwarantowana w traktacie założycielskim Unii Europejskiej. Zarówno w europejskim pakcie na rzecz równości płci, jak i w Europejskim filarze praw socjalnych określono, że równouprawnienie płci oraz lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym są kluczowymi elementami, które muszą być ujęte w funduszach unijnych. Wszystkie te zobowiązania wzmacniają podstawę dla sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, podobnie jak czynią to kluczowe zobowiązania międzynarodowe – od Powszechnej deklaracji praw człowieka po [Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych](#)⁽²⁸⁾ oraz cele zrównoważonego rozwoju. Równouprawnienie płci jest nie tylko samodzielnym celem (cel zrównoważonego

⁽²⁷⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). *Gender equality boosts economic growth* (Równouprawnienie płci sprzyja wzrostowi gospodarczemu). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

⁽²⁸⁾ Organizacja Narodów Zjednoczonych (1966). *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych*. Nowy Jork: ONZ. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

rozwoju 5) i przekrojowym elementem wszystkich 17 celów zrównoważonego rozwoju – ramy celów zrównoważonego rozwoju zawierają także szczegółowy wskaźnik dotyczący sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci (wskaźnik 5.c.1.)⁽²⁹⁾.

Zob. [narzędzie 1](#), aby uzyskać więcej informacji na temat ram regulacyjnych funduszy unijnych i położonego w nich nacisku na uwzględnianie równouprawnienia płci.

Trzy powody, dla których sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest kluczowe w kontekście funduszy unijnych

1. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci to dobre budżetowanie

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci wspiera wdrażanie nowoczesnych standardów opartych na zasadach zarządzania finansami publicznymi. Obejmują one rozliczalność, przejrzystość, ukierunkowanie na wyniki i rezultaty oraz skuteczność:

- **Rozliczalność:** sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest ważnym mechanizmem zapewniającym rozliczalność w odniesieniu do sposobu, w jaki zobowiązania w zakresie polityki równości płci przekładają się na fundusze unijne.
- **Przejrzystość:** jeżeli sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest stosowane w sposób systematyczny, może przyczynić się do zwiększenia uczestnictwa w procesach budżetowych – zwiększa to przejrzystość procesów dotyczących funduszy unijnych.
- **Ukierunkowanie na wyniki i rezultaty:** budżetowanie oparte na wynikach zbliża planowanie

strategiczne i zarządzanie finansami publicznymi przez ściślejsze powiązanie celów / zadań polityki określonych w funduszach unijnych z budżetami. Rzeczywiste podejście ukierunkowane na wyniki ma miejsce tylko wówczas, gdy sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jest włączone w budżetowanie wynikowe. Wynika to z faktu, że sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci dostarcza dowodów dotyczących wyników z perspektywy płci. Dzięki temu sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci umożliwia skuteczny podział zasobów sprzyjający włączeniu społecznemu oraz osiąganie celów w sposób przynoszący korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację.

- **Skuteczność:** analiza budżetu pod kątem płci poprawia nasze zrozumienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn, a także odczuwanych przez nich efektów dystrybucyjnych i skutków podziału zasobów w ramach funduszy unijnych. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci stanowi zatem podstawę procesu decyzyjnego w większym stopniu opartego na dowodach, co ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia skutecznego wykorzystywania środków finansowych w ramach funduszy unijnych w celu zaspokojenia rzeczywistych potrzeb, zlikwidowania istniejących różnic i ograniczenia utrzymujących się nierówności.

2. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci wspiera realizację zobowiązań prawnych i politycznych UE

UE i jej państwa członkowskie są zobowiązane do promowania równouprawnienia płci i praw człowieka – w tym przez realizację wyżej wymienionych zobowiązań prawnych i politycznych. Fundusze unijne nie mogą promować dobrostanu ani trwałego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, jeżeli zaniedbują prawa i potrzeby połowy ludności UE. Dlatego też sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci musi być stosowane we wszystkich systemach, procesach

⁽²⁹⁾ Poza tymi trzema umowami inne ważne instrumenty międzynarodowe, które mają konsekwencje dla równouprawnienia płci, obejmują Konwencję dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (nr 100) (1951/1953), Konwencję o prawach politycznych kobiet (1952), Konwencję dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (nr 111) (1958/1960), Konwencję dotyczącą pracowników mających obowiązki rodzinne (nr 156) (1981/1983), Deklarację o likwidacji przemocy wobec kobiet (1993), Konwencję dotyczącą ochrony macierzyństwa (nr 183) (2000/2002), rezolucję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie promowania równouprawnienia płci, równości wynagrodzeń i ochrony macierzyństwa (2004), deklarację z Rio globalnego sympozjum na temat angażowania mężczyzn i chłopców w osiąganie równouprawnienia płci (2009) oraz rezolucję MOP w sprawie równouprawnienia płci jako koncepcji kluczowej dla godnej pracy (2009).

i programach funduszy unijnych. Oznacza to przestrzeganie zobowiązań, które wyraźnie wspierają równouprawnienie płci.

3. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci zwiększa uczestnictwo kobiet i mężczyzn w procesach budżetowych

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci przyczynia się do dobrych rządów. Jak widzieliśmy,

jednym z kluczowych sposobów, w jaki to następuje, jest zwiększenie uczestnictwa w procesach budżetowania. Dzięki jednakowemu zaangażowaniu kobiet i mężczyzn w przygotowanie budżetu funduszy unijnych – na przykład poprzez konsultacje publiczne i wykorzystanie danych segregowanych ze względu na płeć – budżety będą bardziej elastyczne i przejrzyste, państwa będą bardziej rozliczalne, a cele funduszy unijnych będą skuteczniej realizowane.

Sekcja 4. Jak można stosować metodę sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych? Praktyczne narzędzia i przykłady z państw członkowskich

Wprowadzenie

W niniejszej sekcji scharakteryzowano praktyczne narzędzia dotyczące sposobów włączania perspektywy płci w europejskie fundusze objęte zarządzaniem dzielonym za pomocą szczegółowych opisów, list kontrolnych i przykładów z różnych krajów członkowskich. Korzystanie z tej pomocniczej struktury w całym procesie programowania i wdrażania zapewni spójne włączenie perspektywy równouprawnienia płci. Struktura narzędzi jest zgodna z wymogami określonymi we wniosku Komisji dotyczącym rozporządzenia w sprawie funduszy unijnych pod względem treści i wdrażania programów operacyjnych (PO) funduszy unijnych i odnosi się do proponowanych artykułów rozporządzenia.

Ogólnie rzecz biorąc, narzędzia te mogą mieć zastosowanie w całym procesie programowania dla wszystkich funduszy unijnych. Należy jednak rozważyć różne konteksty. Z wyjątkiem narzędzia 1 (które prezentuje najważniejsze wymogi wynikające z wniosku Komisji dotyczącego rozporządzeń) i narzędzia 4 (dotyczącego możliwości wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym), przedmiotowe narzędzia nie przedstawiają konkretnego podejścia do poszczególnych funduszy unijnych. Zamiast tego zapewniają one ogólne wsparcie we wprowadzaniu spójnej perspektywy równouprawnienia płci.

W ramach tych narzędzi zwrócono szczególną uwagę na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Z perspektywy polityki UE wynika to z faktu, że równowaga ta stała się szczególnie istotna w następstwie przyjęcia nowej dyrektywy w tej sprawie. Propagowanie środków wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w ramach funduszy idzie w parze z nową dyrektywą oraz komunikatem Komisji w sprawie inicjatywy na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ⁽³⁰⁾, w których Komisja Europejska wyraźnie wzywa do wykorzystania środków finansowych z funduszy unijnych i Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS) w celu wsparcia wdrażania dyrektywy. Aby uzyskać więcej informacji na temat [dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym](#), kliknij tutaj. Aby uzyskać ogólne informacje na temat związku między różnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć a równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, zajrzyj do tej [publikacji EIGE](#).

W niniejszej sekcji przedstawiono 11 narzędzi służących do stosowania zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach funduszy unijnych. Narzędzia te podzielono na trzy ogólne podsekcje:

- Ramy prawne UE
- Wsparcie na krajowym / regionalnym poziomie programowania i na poziomie projektu
- Sprawozdawczość, monitorowanie i ocena

⁽³⁰⁾ Komisja Europejska (2017). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”*. COM(2017) 252 final. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Ramy prawne UE

- Narzędzie 1: Łączenie funduszy unijnych z ramami regulacyjnymi UE w zakresie równouprawnienia płci

Wsparcie na krajowym / regionalnym poziomie programowania i na poziomie projektu

- Narzędzie 2: Analiza różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb płci na poziomie krajowym i regionalnym
- Narzędzie 3: Praktyczne uwzględnianie problematyki równouprawnienia płci w celach polityki (w umowach partnerstwa) i celach szczegółowych / szczególnych środkach (w programach operacyjnych)
- Narzędzie 4: Koordynacja i komplementarność między funduszami unijnymi na potrzeby wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
- Narzędzie 5: Definiowanie partnerstw i wielopoziomowego zarządzania – identyfikacja odpowiednich partnerów, rola ekspertów ds. płci oraz skład komitetów monitorujących
- Narzędzie 6: Opracowanie ilościowych i jakościowych wskaźników na potrzeby poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci
- Narzędzie 7: Definiowanie kryteriów wyboru projektów uwzględniających aspekt płci
- Narzędzie 8: Monitorowanie alokacji środków na rzecz równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych
- Narzędzie 9: Uwzględnianie aspektu równouprawnienia płci przy opracowywaniu projektów

Sprawozdawczość, monitorowanie i ocena

Narzędzie 10: Włączanie perspektywy płci do procesów monitorowania i oceny

Narzędzie 11: Sprawozdawczość w zakresie wydatkowania zasobów na rzecz równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych

Ramy prawne UE



Narzędzie 1: Łączenie funduszy unijnych z ramami regulacyjnymi UE w zakresie równouprawnienia płci

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to nakreśla główne obszary polityki UE i cele w zakresie równouprawnienia płci, które są istotne dla funduszy unijnych ⁽³¹⁾. Służy ono wspieraniu państw członkowskich i instytucji zarządzających w dostosowywaniu planowania i wdrażania przez nie programów funduszy unijnych do unijnych strategii i ram regulacyjnych w zakresie równouprawnienia płci.

Podstawa prawna i regulacyjna polityki UE w zakresie równouprawnienia płci

Unia Europejska jest oparta na normach prawnych. Oznacza to, że podstawą wszystkich działań podejmowanych przez UE są traktaty, które zostały zatwierdzone dobrowolnie i demokratycznie przez wszystkie państwa członkowskie UE. Traktaty są wiążącymi umowami między państwami członkowskimi UE określającymi cele UE, zasady funkcjonowania instytucji UE, sposób podejmowania decyzji oraz relacje między UE a jej członkami ⁽³²⁾.



Podejście UE do równouprawnienia płci

Równouprawnienie płci jest uznawane przez UE za zasadę podstawową, kluczową wartość UE oraz warunek konieczny do osiągnięcia celów UE w zakresie wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej.

W 1996 r. Komisja zobowiązała się do stosowania „dwutorowego podejścia” na rzecz osiągnięcia równouprawnienia płci. Podejście to obejmuje uwzględnianie perspektywy płci we wszystkich obszarach polityki, a jednocześnie wdrażanie konkretnych środków w celu eliminowania lub usuwania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn lub zapobiegania takim różnicom. Oba podejścia idą w parze, a jedno nie może zastępować drugiego. Uwzględnianie aspektu płci nie jest celem polityki samo w sobie, lecz środkiem na rzecz osiągnięcia równouprawnienia płci.

Źródło: What is gender mainstreaming? (Czym jest uwzględnianie aspektu płci?) (EIGE, 2016). Dodatkowe informacje można uzyskać [tutaj](#).

Równouprawnienie płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej zapisaną w nadrzędnych dokumentach prawnych i politycznych UE:

- Art. 2 i art. 3 ust. 3 [Traktatu o Unii Europejskiej](#) ⁽³³⁾ (Traktat UE), art. 21 i 23 [Karty praw](#)

[podstawowych](#) ⁽³⁴⁾ oraz art. 8 [Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej](#) ⁽³⁵⁾ (TFUE) zawierają wezwanie do zapewnienia równouprawnienia płci. Na przykład art. 8 TFUE wyraźnie stanowi, że „we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania

⁽³¹⁾ Na podstawie wniosku Komisji dotyczącego rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów na okres po roku 2020.

⁽³²⁾ Unia Europejska (b.r.). *Traktaty UE*. Bruksela: UE. Dokumenty dostępne pod adresem: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pl

⁽³³⁾ Unia Europejska (2007). *Traktat o Unii Europejskiej*. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

⁽³⁴⁾ Unia Europejska (2000). *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej*. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

⁽³⁵⁾ Unia Europejska (2007). *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

- równości mężczyzn i kobiet” (uwzględnianie aspektu płci).
- **Traktat lizboński** ⁽³⁶⁾ zawiera zobowiązanie do zapewnienia równouprawnienia płci poprzez deklarację nr 19 załączoną do aktu końcowego konferencji międzyrządowej, którym przyjęto traktat lizboński ⁽³⁷⁾.
 - Jednym z celów **polityki wzrostu gospodarczego UE (strategia „Europa 2020”)** ⁽³⁸⁾ jest zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Ponadto **cele barcelońskie** ⁽³⁹⁾ obejmują konkretny cel dotyczący zasięgu opieki nad dziećmi, aby ułatwić godzenie życia zawodowego i prywatnego zarówno kobietom, jak i mężczyznom.
 - Kwestie dysproporcji płacowych i różnorodności organizacyjnej stanowią dla Komisji Europejskiej wyraźne priorytety bezpośrednio powiązane z celami funduszy unijnych. Te europejskie priorytety określono w prawnie wiążącej dyrektywie 2014/95/UE (w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy), w niewiążącym zaleceniu 2014/124/UE (w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości) oraz w planie działania UE na lata 2017–2019: „Eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” ⁽⁴⁰⁾.
 - W ramach **Strategicznego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019** ⁽⁴¹⁾ uwydatniono fundusze unijne jako najważniejsze narzędzie inwestycyjne UE, w tym pod względem propagowania równouprawnienia płci przez:
 - stałe monitorowanie i wspieranie państw członkowskich w osiąganiu celów barcelońskich w zakresie opieki nad dziećmi;
 - uwzględnianie wyników konsultacji publicznych dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁴²⁾;
 - wspieranie działań przedsiębiorstw na rzecz zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy przez ułatwienie dostępu do platform Karty różnorodności ⁽⁴³⁾;
 - włączanie perspektywy płci we wdrażanie **Europejskiego programu w zakresie migracji** ⁽⁴⁴⁾, likwidowanie przeszkód w zatrudnianiu migrantek i pomaganie państwom członkowskim w pełnym wykorzystaniu możliwości oferowanych w tym zakresie przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS);
 - podnoszenie świadomości w celu promowania przedsiębiorczości kobiet, w tym przez uruchomienie elektronicznej platformy dla kobiet prowadzących działalność gospodarczą (2016), utworzenie europejskiej kobiecej sieci aniołów biznesu (2016) i ustanowienie sieci ośrodków kobiecej przedsiębiorczości internetowej.

⁽³⁶⁾ Parlament Europejski (2018). *Noty tematyczne o Unii Europejskiej: Traktat z Lizbony*. Bruksela: Parlament Europejski. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

⁽³⁷⁾ Parlament Europejski (2018). *Noty tematyczne o Unii Europejskiej: Równość kobiet i mężczyzn*. Bruksela: Parlament Europejski. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/59/equality-between-men-and-women>

⁽³⁸⁾ Komisja Europejska (2010). *Strategia „Europa 2020”*. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0202&from=en>

⁽³⁹⁾ Komisja Europejska (2018). *Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu (cele barcelońskie)*. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

⁽⁴⁰⁾ Komisja Europejska (b.r.). *EU Action against Pay Discrimination*. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

⁽⁴¹⁾ Komisja Europejska (2015). *Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019*. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

⁽⁴²⁾ Komisja Europejska (2015). *Pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi zgodnie z art. 154 TFUE dotyczących ewentualnego działania mającego na celu wyeliminowanie problemów związanych z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, z którymi mają do czynienia pracujący rodzice i opiekunowie*, C(2015) 7754 final. Bruksela: Komisja Europejska.

⁽⁴³⁾ Komisja Europejska (2019). *Tackling discrimination* (Walka z dyskryminacją). Bruksela: Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów. Dokument dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

⁽⁴⁴⁾ Komisja Europejska (2015). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Europejski program w zakresie migracji*. COM(2015) 240 final. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&qid=1594642504411&from=PL>

- **Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020)** ⁽⁴⁵⁾ zawiera trzy ambitne cele w zakresie równouprawnienia płci:
 - zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zatrudnienia i ochrony socjalnej;
 - wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród kobiet i mężczyzn w trakcie całego życia;
 - zwalczanie wszelkich form przemocy wobec kobiet.
- **Europejski filar praw socjalnych** ⁽⁴⁶⁾, wprowadzony przez instytucje UE na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w listopadzie 2017 r., określa 20 kluczowych zasad stanowiących ramy konwergencji służącej osiągnięciu lepszych warunków życia i pracy w całej UE. Pogrupowano je według trzech kategorii: równe szanse i dostęp do zatrudnienia (w tym zasada kluczowa nr 2: „Równouprawnienie płci” ⁽⁴⁷⁾), uczciwe warunki pracy, ochrona socjalna i integracja społeczna. Powiązanie tych elementów z przyszłym wdrażaniem funduszy unijnych, zwłaszcza nowego Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), służy wspieraniu wdrażania filaru.
- W niedawno przyjętej **dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** (dyrektywie (UE) 2019/1158) ⁽⁴⁸⁾ wsparto równouprawnienie płci i skupiono się na realizacji kluczowych elementów Europejskiego filaru praw socjalnych (zasada kluczowa nr 9: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁴⁹⁾) przy użyciu środków prawnych i z zakresu polityki:
 - środek prawny: wprowadzenie urlopu ojcowskiego. Ojcowie / równoważni drudzy rodzice będą mogli wykorzystać urlop ojcowski w wymiarze co najmniej dziesięciu dni roboczych urlopu ojcowskiego w okresie narodzin dziecka, za który będzie przysługiwało wynagrodzenie odpowiadające co najmniej wysokości świadczenia chorobowego;
 - środek prawny: wzmocnienie istniejącego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy przez uniemożliwienie przeniesienia dwóch z tych miesięcy z jednego rodzica na drugiego. Za urlop ten będzie przysługiwało wynagrodzenie na poziomie ustalonym przez państwa członkowskie;
 - środek z zakresu polityki: lepsze wykorzystanie funduszy UE w celu poprawy usług w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej;
 - środek z zakresu polityki: usunięcie ekonomicznych czynników zniechęcających drugich żywicieli rodziny, które uniemożliwiają kobietom dostęp do rynku pracy lub pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

W 2015 r. wszystkie państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) – w tym wszystkie państwa członkowskie UE – przyjęły dokument **Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030** ⁽⁵⁰⁾ i powiązane z nim cele zrównoważonego rozwoju. Równouprawnienie płci jest przekrojowym elementem wszystkich 17 celów zrównoważonego rozwoju, jak

⁽⁴⁵⁾ Rada Unii Europejskiej (2011). *Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020)*. Bruksela: Rada Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁽⁴⁶⁾ Komisja Europejska (2017). *Europejski filar praw socjalnych*. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_pl

⁽⁴⁷⁾ Zasada kluczowa nr 2 (Równouprawnienie płci) stanowi, że: „Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery, [oraz] [k]obiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości”. Więcej informacji pod adresem: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl

⁽⁴⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

⁽⁴⁹⁾ Zasada kluczowa nr 9 (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) stanowi, że: „Rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy zachęcać ich do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób”.

⁽⁵⁰⁾ Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych (2015). Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r. *Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*. Nowy Jork: ZO ONZ. Materiał wideo dostępny pod adresem: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=en

również samodzielnym celem (cel zrównoważonego rozwoju 5: „Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt”) (51). W pkt 20 Agendy 2030 jednoznacznie podkreślono znaczenie likwidowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz wspierania równouprawnienia płci przez

systematyczne uwzględnianie perspektywy płci, podczas gdy ramy celów zrównoważonego rozwoju zawierają także szczegółowy wskaźnik dotyczący sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci (wskaźnik 5.c.1.).



Więcej na temat celów zrównoważonego rozwoju ONZ ukierunkowanych na likwidację różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i wspieranie równouprawnienia płci (pkt 20 Agendy 2030)

Zapewnienie równości płci i wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt przyczyni się w bardzo znaczący sposób do osiągnięcia postępów w zakresie realizacji wszystkich celów i zadań. Nie jest możliwe wykorzystanie pełnego potencjału ludzkiego i osiągnięcie zrównoważonego rozwoju w sytuacji, gdy połowa ludzkości nadal nie może w pełni korzystać z praw człowieka i rozwijać w pełni swoich możliwości. Kobiety i dziewczęta muszą mieć równy dostęp do wysokiej jakości edukacji, zasobów gospodarczych i udziału w życiu politycznym, jak i równe szanse z mężczyznami i chłopcami w odniesieniu do możliwości zatrudnienia, sprawowania przywództwa, jak i podejmowania decyzji na wszystkich szczeblach. Będziemy pracować na rzecz znacznego zwiększenia poziomu inwestycji w celu wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz wzmocnienia wsparcia dla instytucji w odniesieniu do równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet na poziomie globalnym, regionalnym i krajowym. Wyeliminowane zostaną wszelkie formy dyskryminacji i przemocy wobec kobiet i dziewcząt, m.in. poprzez uświadomienie i włączenie do tego procesu mężczyzn i chłopców. Systematyczne uwzględnianie perspektywy równouprawnienia w realizacji Agendy jest niezmiernie istotne.

Konkretne wymagania dotyczące uwzględniania równouprawnienia płci w funduszach unijnych

We wniosku Komisji Europejskiej dotyczącym rozporządzeń na lata 2021–2027 określono szereg **konkretnych wymogów i obowiązków** nakładanych na państwa członkowskie i instytucje zarządzające w trakcie programowania i wdrażania programów funduszy unijnych. **Są to minimalne wymagania związane z uwzględnieniem kwestii równouprawnienia płci w funduszach unijnych.** Mogą one być jednak wykorzystywane również jako punkty zaczepienia do wyjścia poza podstawowe wymagania dotyczące pełnego wdrożenia dwutorowego podejścia do równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych, zgodnie z obowiązkami wynikającymi z traktatu.

Wymogi określone we wniosku dotyczącym **rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów (COM(2018) 375 final)** obejmują:

- wymóg uznania równouprawnienia płci za zasadę horyzontalną (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, motyw 5);
- definicję partnerów, którzy mają być zaangażowani w procesy programowania i w trakcie wdrażania programów, w tym „podmioty odpowiedzialne za promowanie równości płci” (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, art. 6);
- spoczywający na instytucjach zarządzających obowiązek określenia i stosowania kryteriów i procedur, „które są niedyskryminacyjne, przejrzyste, gwarantują równouprawnienie płci” (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, art. 67).

Wymóg **uznania równouprawnienia płci za zasadę horyzontalną** rozumie się jako cel służący zapewnieniu zgodności z dwutorowym podejściem UE do kwestii równouprawnienia płci, łącznie ze środkami szczególnymi i szerszym uwzględnianiem aspektu płci.

(51) ONZ Kobiety (2015). Cel zrównoważonego rozwoju 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt. Nowy Jork: ONZ Kobiety. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>



Więcej na temat równouprawnienia płci jako zasady horyzontalnej (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, COM(2018) 375 final, motyw 5)

Przy wdrażaniu funduszy należy przestrzegać zasad horyzontalnych, o których mowa w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz w art. 10 TFUE, w tym zasad pomocniczości i proporcjonalności określonych w art. 5 TUE, z uwzględnieniem Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Państwa członkowskie powinny również przestrzegać zobowiązań wynikających z Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz zapewnić dostępność zgodnie z art. 9 tej konwencji oraz przepisami prawa Unii harmonizującymi wymogi w zakresie dostępności towarów i usług. Państwa członkowskie i Komisja powinny dążyć do wyeliminowania nierówności i 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 żadnych działań przyczyniających się do jakichkolwiek form segregacji. [...].

Art. 6, dotyczący partnerstwa i wielopoziomowego systemu rządzenia, wymaga **angażowania**

partnerów we wszystkie działania na rzecz promowania równouprawnienia płci.



Więcej na temat angażowania partnerów w promowanie równouprawnienia płci (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, COM(2018) 375 final, art. 6)

1. Każde państwo członkowskie organizuje partnerstwo z właściwymi organami regionalnymi i lokalnymi. Partnerstwo takie obejmuje co najmniej następujących partnerów:

- a) władze miejskie i inne organy publiczne;
- b) partnerów gospodarczych i społecznych;
- c) właściwe podmioty reprezentujące społeczeństwo obywatelskie, podmioty działające na rzecz ochrony środowiska oraz podmioty odpowiedzialne za promowanie włączenia społecznego, praw podstawowych, praw osób niepełnosprawnych, równości płci i niedyskryminacji.

W art. 67 ustanowiono ogólne wymogi dotyczące **kryteriów i procedur wyboru projektów**

z uwzględnieniem aspektu płci w ramach „wyboru operacji przez instytucję zarządzającą”.



Więcej na temat kryteriów wyboru projektów (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, COM(2018) 375 final, art. 67)

1. W celu wyboru operacji instytucja zarządzająca określa i stosuje kryteria i procedury, które są niedyskryminacyjne, przejrzyste, gwarantują równouprawnienie płci i uwzględnienie postanowień Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, jak również zasady zrównoważonego rozwoju oraz unijnej polityki w dziedzinie środowiska naturalnego zgodnie z art. 11 i art. 191 ust. 1 TFUE.

Oprócz rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów dalsze wymogi dotyczące uwzględniania równouprawnienia płci są określone w rozporządzeniach dotyczących poszczególnych funduszy. Dotyczy to w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), a w przypadku

Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) w dużej mierze powtórzone są wymogi określone już w zaproponowanym rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów.

Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)

Rozporządzenie w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS+) (COM(2018) 382 final) zawiera cele szczegółowe, z których jeden poświęcony jest wspieraniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy i lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym dostępu do opieki nad

dziećmi (rozporządzenie w sprawie EFS+, art. 4). W projekcie tym jednoznacznie wzywa się do podjęcia działań wspierających równouprawnienie płci – na przykład zagwarantowania równych szans, aby zapewnić „równość mężczyzn i kobiet na wszystkich etapach przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny” (rozporządzenie w sprawie EFS+, art. 6).



Więcej na temat wymogów dotyczących równouprawnienia płci w rozporządzeniu w sprawie EFS+ (COM(2018) 382 final)

[Artykuł 4 – Cele szczegółowe]: EFS+ wspiera następujące cele szczegółowe w obszarach polityki dotyczących zatrudnienia, edukacji, włączenia społecznego i zdrowia, przez co przyczynia się również do celu polityki – „Europa o silniejszym wymiarze społecznym – wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych” – określonego w art. [4] [przyszłego rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów]: [...] (iii) wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy; lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym dostępu do opieki nad dziećmi; zdrowego i dobrze przystosowanego środowiska pracy, w którym przeciwdziała się czynnikom ryzyka dla zdrowia; dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian oraz aktywnego i zdrowego starzenia się.

[Artykuł 6 – Równość mężczyzn i kobiet i równość szans oraz niedyskryminacja]: 1. Wszystkie programy realizowane w ramach komponentu EFS+ objętego zarządzaniem dzielonym, jak również operacje wspierane z komponentów „Zatrudnienie i innowacje społeczne” i „Zdrowie” zapewniają równość mężczyzn i kobiet na wszystkich etapach przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny. Wspierają także równe szanse dla wszystkich, bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, na wszystkich etapach przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny.

2. Państwa członkowskie i Komisja wspierają również konkretne ukierunkowane działania promujące zasady, o których mowa w ust. 1, w ramach wszystkich celów EFS+, w tym celu dotyczącego przejścia od opieki rezydencjalnej lub instytucjonalnej do opieki opartej na rodzinie i społeczności.

[Motywy]: (13) EFS+ powinien mieć na celu wspieranie zatrudnienia za pomocą aktywnych interwencji umożliwiających (re)integrację na rynku pracy, w szczególności osób młodych, długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo, a także przez promowanie samozatrudnienia i gospodarki społecznej. Celem EFS+ powinno być usprawnienie funkcjonowania rynków pracy przez wspieranie modernizacji instytucji rynku pracy, takich jak publiczne służby zatrudnienia, aby poprawić ich zdolność do zapewniania intensywnych, odpowiednio ukierunkowanych usług poradnictwa pedagogiczno-psychologicznego i zawodowego w okresie szukania pracy i przechodzenia do etapu zatrudnienia, a także ich zdolność do stymulowania mobilności pracowników. EFS+ powinien promować uczestnictwo kobiet w rynku pracy za pomocą środków mających na celu zapewnienie, między innymi, lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i lepszego dostępu do opieki nad dziećmi. EFS+ powinien też dążyć do zapewnienia zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, aby skuteczniej reagować na zagrożenia zdrowia związane ze zmieniającymi się formami pracy i na potrzeby starzejącej się siły roboczej.

(28) Państwa członkowskie i Komisja powinny zapewnić, aby EFS+ przyczyniał się do promowania równości kobiet i mężczyzn zgodnie z art. 8 TFUE, aby zwiększać równe traktowanie i szanse kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach, w tym pod względem uczestnictwa w rynku pracy, zasad i warunków zatrudnienia oraz przebiegu kariery zawodowej. Powinny też zagwarantować, aby EFS+ wspierał równe szanse dla wszystkich bez dyskryminacji, zgodnie z art. 10 TFUE, oraz promował

włączenie społeczne osób niepełnosprawnych na równi z innymi osobami, a także przyczyniał się do wdrożenia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ. Zasady te należy brać pod uwagę we wszystkich wymiarach i na wszystkich etapach przygotowania, monitorowania, realizacji i oceny programów, w sposób terminowy i spójny, a jednocześnie zapewniać podejmowanie działań szczególnych promujących równość płci i równe szanse. EFS+ powinien też promować przechodzenie od opieki rezydencjalnej lub instytucjonalnej do opieki opartej na rodzinie i społeczności, zwłaszcza w przypadku osób, które spotykają się z dyskryminacją z wielu przyczyn jednocześnie. EFS+ nie powinien wspierać żadnych działań przyczyniających się do segregacji lub wykluczenia społecznego. Rozporządzenie (UE) nr [przyszłe rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów] przewiduje, że zasady kwalifikowalności wydatków mają być ustalane na szczeblu krajowym, z pewnymi wyjątkami wymagającymi określenia przepisów szczegółowych w odniesieniu do komponentu EFS+ objętego zarządzaniem dzielonym.

(33) Brak dostępu do finansowania dla mikroprzedsiębiorstw, gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych jest jedną z głównych przeszkód dla zakładania przedsiębiorstw, w szczególności wśród osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. W rozporządzeniu w sprawie EFS+ zawarto przepisy służące stworzeniu rynkowego ekosystemu w celu zwiększenia źródeł i dostępności finansowania dla przedsiębiorstw społecznych, a także zaspokojenia potrzeb osób, które tego najbardziej potrzebują, w szczególności osób bezrobotnych, kobiet i osób wymagających szczególnego traktowania, które chcą założyć lub rozwijać mikroprzedsiębiorstwo. Ten cel będzie również realizowany za pomocą instrumentów finansowych i gwarancji budżetowych w ramach segmentu inwestycji społecznych i umiejętności Funduszu InvestEU.



Wymiana doświadczeń ze wspólną praktyków w dziedzinie uwzględniania aspektu płci – STANDARD na potrzeby EFS (na lata 2014–2020)

Komisja Europejska ustanowiła wspólną praktyków w dziedzinie uwzględniania aspektu płci (ang. Community of Practice on Gender Mainstreaming, GenderCoP) w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w okresie programowania 2007–2013 w kontekście współpracy transnarodowej. Ta wspólnota ekspertów reprezentowała sieć edukacyjną zapewniającą wsparcie instytucjom zarządzającym i pośredniczącym w ramach EFS, aby lepiej wykorzystywały one strategie uwzględniania aspektu płci przy wdrażaniu osi priorytetowych EFS. Członkowie GenderCoP opracowali europejski STANDARD – wytyczne dotyczące sposobu wdrażania perspektywy płci na wszystkich etapach zarządzania EFS. STANDARD GenderCoP został wdrożony pilotażowo w czterech państwach członkowskich – w Belgii (Flandria), Czechach, Finlandii i Szwecji. Komisja Europejska zachęcała wszystkie państwa członkowskie do stosowania tego standardu przez jego formalne zatwierdzenie.

STANDARD opracowany w kontekście funduszy unijnych na lata 2007–2013 ma na celu zapewnienie wskazówek na potrzeby przemysłanego programowania uwzględniającego aspekt płci oraz wdrażania programów EFS. Okres ten charakteryzował się bardziej konkretnymi celami i ambicjami, jeżeli chodzi o wdrażanie uwzględniające aspekt płci w EFS w porównaniu z wszystkimi innymi funduszami. STANDARD zawiera bardzo cenne doświadczenia, wyjaśnienia i przykłady najlepszych praktyk dotyczące możliwości włączenia równouprawnienia płci w procedury i priorytety EFS. Można go wykorzystać zarówno jako przewodnik na temat wdrażania zasad uwzględniania aspektu płci w ramach EFS, jak i jako narzędzie służące do oceny i monitorowania istniejących praktyk. STANDARD zawiera w szczególności wymogi dotyczące wdrażania zasad uwzględniania aspektu płci oraz realizacji działań szczególnych w ramach EFS, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. Na poziomie krajowym określono wymogi dotyczące krajowych lub regionalnych programów operacyjnych, wdrażania na poziomie krajowym lub regionalnym oraz projektów. W publikacji STANDARD do opisu EFS stosuje się model ogólny.

STANDARD uwytatnia także znaczenie spójnego włączenia perspektywy płci do procedur dotyczących funduszy unijnych – od poziomu UE (budżet i przepisy) po priorytety i kolejne poziomy (planowanie, programowanie oraz określanie przez państwa członkowskie warunków i kryteriów wyboru projektów). Ponieważ równouprawnienie płci jest celem przekrojowym, spójność jest **obowiązkiem** na różnych szczeblach polityki. STANDARD został opracowany w celu spójnego włączenia kwestii równouprawnienia płci i dwutorowego podejścia opartego na równouprawnieniu płci we wszystkie etapy zarządzania EFS. Istotna jest spójność między różnymi cyklami politycznymi i procedurami. Wynika to z tego, że każdy poziom stanowi kontekst dla następnego poziomu. Bez spójności niemożliwe jest skuteczne uwzględnienie w projektach finansowanych w ramach funduszy unijnych wymiaru równouprawnienia płci.

[Aby uzyskać więcej informacji na temat publikacji STANDARD, kliknij tutaj](#)

[Aby uzyskać więcej informacji na temat innych dokumentów GenderCoP, kliknij tutaj](#)

Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Fundusz Spójności

W rozporządzeniu w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Funduszu Spójności (COM(2018) 372 final) powtórzono wymóg uznania równouprawnienia płci za zasadę horyzontalną, zgodnie z definicją zawartą w rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów (motyw 5) ⁽⁵²⁾.

Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW)

W odpowiednim rozporządzeniu w sprawie Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) (COM(2018) 392 final) ponownie podkreślono potrzebę angażowania „podmiotów odpowiedzialnych za promowanie równości płci” jako partnerów „w stosownych przypadkach” (art. 94). Określono w nim również wymóg informowania przez instytucje zarządzające podmiotów zaangażowanych w propagowanie równości kobiet i mężczyzn o możliwościach uzyskania finansowania (art. 110).



Więcej na temat wymogu informowania podmiotów zaangażowanych w promowanie równouprawnienia płci, zawartego w rozporządzeniu w sprawie WPR/EFROW (COM(2018) 392 final)

[Artykuł 94 – Wymogi proceduralne]: [...] 3. Każde państwo członkowskie organizuje partnerstwo z właściwymi organami regionalnymi i lokalnymi. Partnerstwo obejmuje co najmniej następujących partnerów:

- a) właściwe organy publiczne;*
- b) partnerów gospodarczych i społecznych;*
- c) właściwe podmioty reprezentujące społeczeństwo obywatelskie oraz, w stosownych przypadkach, podmioty odpowiedzialne za promowanie włączenia społecznego, praw podstawowych, równości płci i niedyskryminacji.*

Państwa członkowskie włączają tych partnerów w przygotowanie planów strategicznych WPR [wspólnej polityki rolnej].

⁽⁵²⁾ COM(2018) 372 final, motyw 5 stanowi, że: „Przy wdrażaniu EFRR i Funduszu Spójności należy przestrzegać zasad horyzontalnych określonych w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (»TUE«) i w art. 10 TFUE, w tym zasad pomocniczości i proporcjonalności określonych w art. 5 TUE, przy uwzględnieniu Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Państwa członkowskie powinny również przestrzegać zobowiązań wynikających z Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz zapewnić dostępność zgodnie z art. 9 tej konwencji oraz przepisami prawa Unii harmonizującymi wymogi w zakresie dostępności towarów i usług. Państwa członkowskie i Komisja powinny dążyć do wyeliminowania nierówności i 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 żadnych działań przyczyniających się do jakichkolwiek form segregacji [...]”.

[Artykuł 110 – Instytucja zarządzająca – koordynacja i zarządzanie]: 2. Instytucja zarządzająca odpowiada za zarządzanie planem strategicznym WPR i za realizowanie go w efektywny, skuteczny i prawidłowy sposób. W szczególności zapewnia ona: [...] (k) rozpowszechnianie informacji o planie strategicznym WPR, w tym z wykorzystaniem krajowej sieci WPR, poprzez informowanie potencjalnych beneficjentów, organizacji zawodowych, partnerów gospodarczych i społecznych, podmiotów zaangażowanych w propagowanie równości kobiet i mężczyzn oraz odpowiednich organizacji pozarządowych, w tym organizacji zajmujących się kwestiami środowiska, o możliwościach oferowanych przez plan strategiczny WPR i zasadach uzyskania dostępu do finansowania w ramach planu strategicznego WPR, a także poprzez informowanie beneficjentów i ogółu społeczeństwa o wspieraniu przez Unię rolnictwa oraz rozwoju obszarów wiejskich za pomocą planu strategicznego WPR.

Warunki podstawowe dotyczące funduszy unijnych

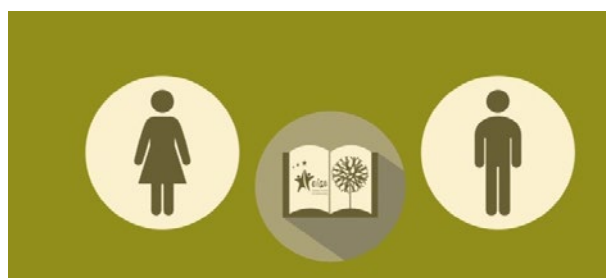
W powiązaniu z ogólnym celem polityki „Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych” w załączniku IV do rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów określono potrzebę opracowania „krajowych ram strategicznych na rzecz równości płci” jako warunek podstawowy mający zastosowanie do EFRR, EFS+ i Funduszu Spójności (zgodnie z zaproponowanym rozporządzeniem w sprawie wspólnych przepisów, art. 11 ust. 1). Warunek ten musi zostać spełniony tylko wtedy, gdy państwo członkowskie zdecyduje się na realizację jednego z następujących dwóch celów szczegółowych za pośrednictwem programu operacyjnego:

- EFRR 4.1: poprawa skuteczności rynków pracy oraz dostępu do wysokiej jakości zatrudnienia dzięki rozwijaniu infrastruktury; lub
- EFS+ 4.1.3: wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy; lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym dostępu do opieki nad dziećmi; zdrowego i dobrze przystosowanego środowiska pracy, w którym przeciwdziała się czynnikom ryzyka dla zdrowia; dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian oraz aktywnego i zdrowego starzenia się.

Jeśli chodzi o finansowanie jednego z tych dwóch celów szczegółowych wybranego przez państwo członkowskie, krajowe ramy strategiczne polityki w zakresie równouprawnienia płci muszą na poziomie krajowym obejmować następujące elementy (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, załącznik IV, tabela: Tematyczne warunki podstawowe mające zastosowanie do EFRR, EFS+ i Funduszu Spójności – art. 11 ust. 1):

1. identyfikację sprawdzonych empirycznie wyzwań związanych z równością płci (zob. [narzędzie 2](#));
2. środki na rzecz rozwiązania problemu różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia, płac i emerytur oraz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym przez poprawę dostępu do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, wraz z celami końcowym (zob. [narzędzie 3](#), [narzędzie 4](#) oraz [narzędzie 6](#));
3. ustalenia dotyczące monitorowania, oceny i przeglądu ram strategicznych polityki ([narzędzie 6](#)) i metod gromadzenia danych (zob. [narzędzie 8](#) i [narzędzie 11](#));
4. ustalenia dotyczące zapewnienia, aby ich kształt, wdrożenie, monitorowanie i przegląd były prowadzone w ścisłej współpracy z organami ds. równości, partnerami społecznymi i odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego (zob. [narzędzie 5](#)).

Dodatkowe zasoby



© EIGE

Dowiedz się więcej na temat działań i polityki UE w zakresie równouprawnienia płci, odwiedzając poniższe strony internetowe:

- [Równouprawnienie płci w Unii Europejskiej](#)
- [Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn](#)

Zapoznaj się z wnioskiem Komisji dotyczącym rozporządzeń na lata 2021–2027

- rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów (COM(2018) 375 final)
- rozporządzenie w sprawie EFS+ (COM(2018) 382 final)
- rozporządzenie w sprawie EFRR i Funduszu Spójności (COM(2018) 372 final)
- rozporządzenie w sprawie WPR/EFROW (COM(2018) 392 final)
- rozporządzenie w sprawie Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR) (COM(2018) 390 final)

Wsparcie na poziomie programowania krajowym / regionalnym i na poziomie projektu



Narzędzie 2: Analiza różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb płci na poziomie krajowym i regionalnym

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to zapewnia wskazówki dotyczące sposobu oceniania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb płci w ramach programów unijnych funduszy. Zostało stworzone z myślą o państwach członkowskich UE i instytucjach zarządzających na poziomie krajowym i regionalnym.

Analiza dotycząca płci stanowi podstawę skutecznego uwzględniania równouprawnienia płci w całym okresie programowania. W ramach ocen wpływu w aspekcie płci wyszukuje się wiarygodne dane i wykorzystywać je do opisanego bieżącej sytuacji grup docelowych. Oceny takie identyfikują konkretne braki i różnice, zwłaszcza w odniesieniu do regionalnego rozwoju gospodarczego, uczestnictwa w rynku pracy, pracy niezarobkowej, wspierania lepszego zapewnienia opieki oraz promowania praktyk służących poprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Interwencje związane z inwestycjami w infrastrukturę lub konkretnymi sektorami gospodarki (takimi jak rybołówstwo, rolnictwo itp.) również są ważnymi obszarami, jeżeli chodzi o zmniejszanie różnic gospodarczych między kobietami a mężczyznami.

W przypadku funduszy unijnych analiza dotycząca płci jest niezbędna do:

- **promowania dwutorowego podejścia do równouprawnienia płci:** zgodnie z dwutorowym podejściem przyjętym przez Komisję Europejską działania specjalne stanowią jeden ze sposobów bezpośredniego niwelowania istniejących nierówności, podczas gdy uwzględnianie aspektu płci jest długofalową strategią

mającą na celu wspieranie kształtowania polityki w dziedzinie równouprawnienia płci. Istnieje również możliwość opracowywania konkretnych projektów służących likwidowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz wspieraniu równouprawnienia. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn jest kluczowym obszarem, który należy wziąć pod uwagę w kontekście funduszy unijnych. W ramach analizy społeczno-ekonomicznej dotyczącej płci określa się różnice i specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn. Dlatego też jest ona niezbędna jako źródło danych i uzasadnienie dla priorytetów programów operacyjnych. Analiza i ocena dotyczące płci muszą być wykorzystywane przy opracowywaniu celów i wskaźników w umowach partnerstwa, programach operacyjnych i projektach;

- **zapewnienia jakości i skuteczności:** fundusze unijne powinny być wykorzystywane w sposób jak najskuteczniejszy i z korzyścią dla ogółu ludności. Oznacza to, że w przypadku wykorzystywania środków finansowych z funduszy unijnych do osiągnięcia strategicznych celów UE w zakresie wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i włączenia społecznego środki te muszą być jednocześnie wykorzystywane do wspierania równouprawnienia płci i wypracowywania lepszych wyników dla kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację. Oceny wpływu w aspekcie płci powinny być częścią ocen podstawowych, analizy społeczno-ekonomicznej, ustalania celów i ram wskaźników, które są wykorzystywane przy wdrażaniu funduszy oraz kształtowaniu struktury procesów monitorowania, oceny i sprawozdawczości w odniesieniu do funduszy unijnych. Analiza przyczyn nierówności umożliwia wyznaczenie celów istotnych w kontekście płci i dążenie do realizacji działań,

które przyczyniają się do osiągnięcia ogólnych celów strategicznych;

- **ukierunkowania działań na mniej uprzywilejowane lub defaworyzowane grupy kobiet i mężczyzn:** w analizie dotyczącej płci uwzględnia się różne doświadczenia kobiet i mężczyzn w zależności od ich różnych cech, takich jak: wiek, dochody, poziom ubóstwa, zamieszkanie w mieście / na wsi, niepełnosprawność, rasa lub pochodzenie etniczne itp. Ta „intersekcyjna” analiza cech mających wpływ na codzienne życie kobiet i mężczyzn jest niezbędna do zrozumienia nierówności. Zrozumienie to ma z kolei kluczowe znaczenie dla dostarczania informacji na potrzeby opracowywania takich programów i projektów w ramach funduszy unijnych, które uwzględniają te różnice, a tym samym przynoszą skuteczniejsze wyniki.
- **reagowania na konkretne dane lokalne:** lokalny rynek pracy ma zasadnicze znaczenie, jeżeli chodzi o dostarczanie informacji na potrzeby opracowywania programów regionalnych i projektów lokalnych. Dane takie muszą uwzględniać różne sytuacje kobiet i mężczyzn pod względem struktury zatrudnienia i rozkładu sektorowego, dostępności lokalnej opieki nad dziećmi i innych placówek opieki społecznej, zakresu zintegrowanego transportu, lokalnej oferty w dziedzinie szkolenia i niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, obecne dysproporcje płacowe, rozkład pracy odpłatnej i nieodpłatnej oraz informacje pochodzące z badań dotyczących budżetu czasu.

Kroki mające na celu ocenę i analizę różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb płci

Przy opracowywaniu programów operacyjnych (PO) funduszy unijnych można wykorzystywać szereg narzędzi takich jak **SWOT** (*strengths, weaknesses, opportunities and threats*) – analiza mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń – aby analizować potrzeby i wyznaczać cele strategiczne.

Ogólnie rzecz biorąc, należy wspomnieć, że na potrzeby zestawu narzędzi działania krok po kroku opracowano ogólny model uwzględniania perspektywy równouprawnienia płci w funduszach unijnych. Na poziomie krajowym istnieją jednak znaczne różnice pod względem systemu wdrażania – na przykład może ono być:

- oparte na programie: niektóre państwa członkowskie lub regiony opracowują „programy” w ramach ogólnych priorytetów tematycznych określonych w programach operacyjnych. Programy te są często prowadzone przez różne ministerstwa lub departamenty ministerstw;
- oparte na planach działania: inne państwa członkowskie opracowują w oparciu o programy operacyjne „plany działania”, które są realizowane w ich regionach;
- oparte na konkursach: trzecim sposobem wdrażania jest publikowanie zaproszeń do składania wniosków dotyczących projektów bezpośrednio w ramach priorytetów PO, bez udziału instytucji pośredniczących (jak np. ministerstwa).

Te różne procedury i systemy mogą oznaczać, że wymogi dotyczące wdrażania są sformułowane nie w programie lub planie działania, a w innych dokumentach dotyczących wdrażania. Ogólne zasady i wymogi określone w zestawie narzędzi działania krok po kroku mogą być jednak stosowane niezależnie od systemu wdrażania.

Aby zapewnić dokładną, odpowiednią analizę i ocenę różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb płci, należy postępować zgodnie z niżej przedstawionymi krokami:

Krok 1. Zebranie informacji i danych zdezagregowanych dotyczących grupy docelowej

Należy rozważyć przeprowadzenie wszelkich badań analitycznych z użyciem danych zdezagregowanych. Oznacza to, że dane statystyczne dotyczące grupy docelowej są zdezagregowane według takich cech, jak: płeć, płeć społeczno-kulturowa, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, status społeczno-ekonomiczny, poziom wykształcenia, zatrudnienie w poszczególnych sektorach, przedsiębiorczość w poszczególnych sektorach, poziom wynagrodzeń i inne istotne czynniki. Gromadząc te dane, należy pamiętać o pewnych kluczowych zasadach:

- ważne jest, aby dane zawsze były segregowane ze względu na płeć jako pierwszej klasy ogólnej. Na przykład w przypadku gromadzenia danych statystycznych dotyczących „osób młodych” lub „osób starszych” należy upewnić się, że dane dotyczące grupy docelowej są segregowane ze względu na płeć;

- oprócz danych ilościowych dotyczących konkretnych cech w analizie należy uwzględnić dane jakościowe dotyczące doświadczeń osób. Najważniejsze jest to, że analiza musi określać, w jaki różnorodny sposób usługi są wykorzystywane przez różne osoby i jakie zasoby należy przeznaczyć na zlikwidowanie tych różnic;
- badania jakościowe są również potrzebne do identyfikowania przyczyn nierówności – tylko przez zrozumienie tych powodów leżących u podłoża nierówności można zapewnić, aby projekty w znaczący sposób przyczyniały się do osiągnięcia większej równości. Na przykład przestrzeń publiczną i transport publiczny są wykorzystywane przez różne osoby – kobiety i mężczyzn w starszym wieku, kobiety i mężczyzn w młodszy wieku, dzieci, rodziców i opiekunów, osoby podróżujące do pracy – w różny sposób w zależności od pory dnia, poziomu dochodów, organizacji pracy i opieki nad dziećmi itp. W analizie uwzględniającej aspekt płci należy kompleksowo ująć to, co wynika z szeregu danych w odniesieniu do codziennego życia tych osób;
- ważne jest wykorzystywanie informacji pochodzących z szeregu źródeł (np. badań lub konsultacji lokalnych i regionalnych) oraz łączenie różnych źródeł danych (np. danych z urzędów statystycznych, prac naukowych i sprawozdań dotyczących polityki), aby osiągnąć pełne zrozumienie panujących realiów;
- jeżeli dane dotyczące rasy, pochodzenia etnicznego, wieku, niepełnosprawności lub płci nie są dostępne, należy to wskazać jako lukę. Działania mające na celu poprawę dostępnych danych mogą być elementem programów i projektów lokalnych. Wysiłki na rzecz poprawy danych mogą być uwzględnione w celach projektu i sprawozdawczości;
- dane dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym z uwzględnieniem aspektu płci pomagają lepiej zrozumieć, w jaki sposób obowiązki związane z pracą i opieką są dzielone między kobiety i mężczyzn. Dane dotyczące zatrudnienia i budżetu czasu rzucają światło na wzorce pracy odpłatnej i nieodpłatnej uwarunkowane płcią;
- niezbędne jest dostosowanie każdej analizy do kontekstu lokalnego, w tym przez analizę danych lokalnych. Można tego dokonać przez angażowanie krajowych lub lokalnych ekspertów w sprawach z zakresu problematyki płci, przeprowadzanie konsultacji z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego – szczególnie organizacjami kobiecymi – korzystanie z badań krajowych oraz triangulację informacji.

Do przydatnych źródeł danych należą:

- **wskaźnik równouprawnienia płci** ⁽⁵³⁾, który dostarcza danych ze wszystkich państw członkowskich UE w odniesieniu do ośmiu dziedzin: pracy, pieniędzy, wiedzy, czasu, władzy, zdrowia, przemocy wobec kobiet i nierówności interseksyjnych;
- **prowadzona przez EIGE baza danych statystycznych dotyczących płci** ⁽⁵⁴⁾, centralny zasób wszechstronnej wiedzy obejmującej statystyki i informacje dotyczące różnych aspektów (nie) równości między kobietami a mężczyznami;
- **dane statystyczne Eurostatu dotyczące płci** ⁽⁵⁵⁾, które przedstawione są w sposób łatwy do zrozumienia i pełne odsyłaczy do **słownika statystycznego** oraz linków do dalszych informacji, najnowszych danych i metadanych.

Krok 2. Identyfikacja istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz ich powodów

Po uzyskaniu danych potrzebnych do nakreślenia jasnego obrazu grupy docelowej istotne może być zidentyfikowanie istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz ich powodów. Na potrzeby tego kroku można skorzystać z poniższych kluczowych pytań. Pytania te mają w szczególności na celu położenie większego nacisku na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Mogą być wykorzystane jako uzupełnienie ogólnej analizy służącej identyfikowaniu nierówności między kobietami i mężczyznami pod względem dostępu do zasobów (praca, pieniądze, władza, zdrowie, dobrostan, bezpieczeństwo, wiedza–edukacja,

⁽⁵³⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). *Gender Inequality Index*. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

⁽⁵⁴⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). *Gender Statistics Database*. Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: Dostępna pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁽⁵⁵⁾ Eurostat (2019). *Gender Statistics*. Bruksela: Eurostat. Dostępne pod adresem: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

mobilność, czas itp.) oraz egzekwowania przez nich praw podstawowych (prawa obywatelskie, socjalne i polityczne) ⁽⁵⁶⁾.

Ogólne pytania, które należy zadać:

- Jakie są różnice między uczestnictwem kobiet i mężczyzn w rynku pracy? W jakich obszarach zawodowych przeważają kobiety lub mężczyźni?
- Jakie są różnice w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn? Czy istnieją znaczące różnice w liczbie kobiet i mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy? Czy więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w więcej niż jednym miejscu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy?
- Co dane dotyczące budżetu czasu lub usług pokazują na temat tego, w jaki sposób kobiety i mężczyźni gospodarują swoim czasem? Co z tego wynika pod względem różnic w usługach lokalnych, jeżeli chodzi o dostępność i terminy korzystania z nich?
- Czy więcej kobiet niż mężczyzn zajmuje się opieką nad dziećmi i innymi członkami rodziny? Które grupy wiekowe kobiet i mężczyzn zajmują się nieodpłatną opieką w większym wymiarze? Na przykład – czy młodsze kobiety zajmują się opieką nad dziećmi w większym wymiarze niż mężczyźni? Czy starsi mężczyźni zajmują się opieką nad swoimi małżonkami? Jakie usługi mogą wspierać różne osoby w tych rolach i poprawiać ich dobrostan?

Pytania dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Funduszu Spójności:

- Jakie są różnice między kobietami a mężczyznami w obszarze technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT)?
- Jakie są różnice między kobietami a mężczyznami w obszarze zdolności w dziedzinie badań i innowacji oraz wykorzystywania zaawansowanych technologii?
- Jakie są różnice między kobietami a mężczyznami w obszarze umiejętności i przedsiębiorczości?
- W jaki sposób infrastruktura i rozwiązania w dziedzinie ICT mogą pomóc w zaspokajaniu potrzeb w zakresie opieki, rozwijaniu umiejętności i zwiększaniu możliwości zatrudnienia?

- Czy istnieje potrzeba budowania zdolności w zakresie uwzględniania problematyki płci przez instytucje programu i podmioty zaangażowane we wdrażanie funduszy?

Pytania dotyczące Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+):

- Czy istnieją różnice pod względem płci między bezrobotną młodzieżą, osobami poszukującymi pracy oraz osobami biernymi zawodowo?
- Czy zarówno kobiety, jak i mężczyźni są grupami docelowymi w ramach inicjatyw na rzecz samozatrudnienia oraz gospodarki społecznej?
- Czy istnieje potrzeba zapewnienia bardziej zindywidualizowanej pomocy i wsparcia w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, zmiany stanu na rynku pracy oraz mobilności grup kobiet i mężczyzn?
- Czy dostępne dane wskazują, że wyzwania związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym ograniczają szanse zatrudnienia kobiet?

Pytania dotyczące Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR) oraz wspólnej polityki rolnej (WPR):

- Jakie są różnice między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi w sektorze gospodarki rybnej? W jakich obszarach zawodowych przeważają kobiety lub mężczyźni?
- Jakie są różnice w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn? Czy istnieją znaczące różnice w liczbie kobiet i mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy?
- Czy istnieją różnice między płciami w obszarze umiejętności i przedsiębiorczości?
- Czy istnieje potrzeba skoncentrowania się w szczególności na pewnych dochodach dla kobiet w rolnictwie?
- Czy istnieje potrzeba poprawy pozycji kobiet pracujących w rolnictwie w łańcuchu wartości?
- Czy istnieje potrzeba przyciągnięcia młodych kobiet i mężczyzn pracujących w rolnictwie i ułatwienia im rozwoju działalności gospodarczej na obszarach wiejskich?

⁽⁵⁶⁾ Dalsze wskazówki, zob. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

Pytania dotyczące Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW):

- Jakie są różnice między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn w regionie / na poziomie regionalnym? W jakich obszarach zawodowych przeważają kobiety lub mężczyźni?
- Jakie są różnice w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn pracujących w rolnictwie?

Krok 3. Bezpośrednie konsultacje z grupami docelowymi

Warto rozważyć przeprowadzenie bezpośrednich konsultacji z grupami docelowymi. Przede wszystkim należy zapewnić, aby przeprowadzono konsultacje z organizacjami kobiecymi i uwzględniono ich opinie na etapie opracowywania programów operacyjnych, tworzenia wniosków dotyczących interwencji w ramach programu oraz opracowywania projektów. Podczas konsultacji warto zadać następujące pytania:

- Jakie są realia, oczekiwania i potrzeby danej grupy?
- Czy są one różne w przypadku kobiet i mężczyzn?
- Czy planowana interwencja zaspokaja potrzeby zarówno mężczyzn, jak i kobiet? Czy uwzględniono w jej ramach różnice między kobietami i mężczyznami pod względem zainteresowań, ról i stanowisk?
- W jaki sposób można udoskonalić interwencje, aby lepiej odpowiadały potrzebom kobiet i mężczyzn?

Krok 4. Wyciągnięcie wniosków

Po zgromadzeniu danych, zidentyfikowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i ich przyczyn oraz po konsultacjach z zainteresowanymi stronami można wyciągnąć wnioski w ramach analizy w oparciu o zgromadzone dowody. Następnie wnioski te zostaną wykorzystane do opracowania skutecznych programów i projektów. Ważne jest uwzględnienie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz potrzeb w tym zakresie w polityce i celach dotyczących równości płci na szczeblu krajowym i regionalnym. Kluczowe pytania, które należy rozważyć:

- Jakie będą skutki interwencji dla grupy docelowej, rynku pracy lub projektu?
- Jak różnice między kobietami i mężczyznami mogą wpłynąć na szanse na osiągnięcie celów funduszy unijnych w ramach danej interwencji?

Na etapie formułowania wniosków należy również korzystać z wiedzy eksperckiej na szczeblu lokalnym. W tym celu należy angażować krajowych / lokalnych ekspertów w sprawach z zakresu problematyki płci i organizacje społeczeństwa obywatelskiego – szczególnie organizacje kobiece – oraz stosować triangulację informacji, korzystając z badań krajowych.

Należy rozważyć wpływ, jaki nierówności między kobietami i mężczyznami pod względem dostępu do zasobów (praca, pieniądze, władza, zdrowie, dobrostan, bezpieczeństwo, wiedza–edukacja, mobilność, czas itp.) oraz egzekwowanie przez nich praw podstawowych (prawa obywatelskie, socjalne i polityczne) wywierają na interwencję w związku z rolami związanymi z płcią przypisywanymi mężczyznom i kobietom. Kluczowe pytania, które należy rozważyć:

- Czy w wyniku proponowanej interwencji zmieni się podział pracy nieodpłatnej i odpłatnej między kobiety i mężczyznami? Jeżeli tak się stanie, na czym będą polegały zmiany? Czy zniweluje to różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn? Czy mężczyźni częściej będą wykonywali nieodpłatne prace opiekuńcze?
- Czy w wyniku proponowanej interwencji zmieni się udział kobiet w organach decyzyjnych? Jeżeli tak się stanie, na czym będą polegały zmiany?
- Czy zmieni się nierówny rozkład dochodów między kobietami i mężczyznami? Jeżeli tak się stanie, na czym będą polegały zmiany?
- Czy zwiększy się liczba kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy? Jeżeli tak się stanie, na czym będą polegały zmiany?
- Czy zostanie ograniczona segregacja płciowa na rynku pracy? Jeżeli tak się stanie, na czym będą polegały zmiany?
- Czy zostaną ograniczone nierówności między kobietami i mężczyznami pod względem dostępu do zasobów? Jeżeli tak się stanie to, w jaki sposób?



Szwecja: włączanie aspektów płci w krajowe treści programowe

W ramach szwedzkiego Europejskiego Funduszu Społecznego na szczeblu polityki krajowej stosuje się listę kontrolną do oceny potrzeb w zakresie równouprawnienia płci. Dzięki analizie na podstawie tego typu listy kontrolnej, która ukazuje sytuację i potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w ramach EFS bardzo skutecznie zaspokajają się różne potrzeby całego społeczeństwa. Ma to fundamentalne znaczenie na etapie przygotowania umów partnerstwa i programów operacyjnych, które dzięki takiemu podejściu lepiej wpływają na dobrostan kobiet i mężczyzn. Każdy obszar tematyczny (np. transport, przedsiębiorczość, bezrobocie młodzieży) wymaga opisanie sytuacji kobiet i mężczyzn z wykorzystaniem danych segregowanych ze względu na płeć i analizy statystycznej uwzględniającej aspekt płci. Jeżeli analiza wykazuje zróżnicowanie pod względem obowiązków i potrzeb między kobietami i mężczyznami, opracowuje się wskaźniki do śledzenia zmian ich sytuacji w toku realizacji programu. Na przykład ustalono, że sytuacja kobiet i mężczyzn różni się pod względem:

- czasu dojazdu,
- godzin pracy,
- poziomu przedsiębiorczości
- struktury bezrobocia, opieki zdrowotnej lub edukacji.

W ramach szwedzkiego EFS bada się przyczyny i skutki tych różnic. W procesie tym w charakterze kluczowych partnerów wnoszących wkład w analizę uczestniczą organizacje zajmujące się problematyką równouprawnienia płci i praw kobiet oraz eksperci w dziedzinie równouprawnienia płci i praw człowieka. Następnie zostaje przeprowadzona analiza społeczno-ekonomiczna i analiza SWOT z uwzględnieniem realiów życia kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację. Na podstawie przeprowadzonej analizy formułuje się cele w zakresie równouprawnienia płci uwzględniane w umowie partnerstwa i w programie operacyjnym.

W doświadczenia Szwecji wynika, że podanie liczby kobiet i mężczyzn w danym pomiarze nie wystarczy. Płci muszą towarzyszyć inne wskaźniki społeczno-demograficzne, m.in. wiek, miejscowość, poziom wykształcenia, sytuacja społeczno-ekonomiczna, rasa, pochodzenie etniczne oraz inne cechy pozwalające na lepsze zrozumienie zależności między poszczególnymi płaszczyznami nierówności i tym samym na poprawę jakości życia osób najbardziej potrzebujących.

Lista kontrolna stosowana w ramach szwedzkiego Europejskiego Funduszu Społecznego na szczeblu polityki krajowej umożliwia:

- zidentyfikowanie różnic między kobietami i mężczyznami oraz ich powodów;
- opisanie kwestii związanych z płcią w poszczególnych obszarach interwencji, strukturach i procesach, takich jak kwestie budżetowe i proces decyzyjny;
- rozważenie kwestii równouprawnienia płci na wszystkich etapach analizy, a nie w ramach oddzielnej sekcji;
- zapewnienie, aby wstępna analiza społeczno-ekonomiczna zawierała ocenę różnic między kobietami i mężczyznami w poszczególnych strefach życia;
- uwzględnienie sytuacji ekonomiczno-społecznej kobiet i mężczyzn (np. ogólnych skutków kryzysu gospodarczego uwarunkowanych płcią, ich wpływu na dostęp do zasobów, rozkład pracy odpłatnej i nieodpłatnej);



© Rasdi Abdul Rahman/
Shutterstock.com

- przeanalizowanie stopnia osiągnięcia unijnych i krajowych celów w zakresie równouprawnienia płci oraz przeszkód uniemożliwiających ich pełne osiągnięcie;
- określenie szczegółowych celów służących wyeliminowaniu nierówności zidentyfikowanych w ramach analizy społeczno-ekonomicznej;
- zapewnienie, aby wszystkie cele uwzględniały aspekt równouprawnienia. W tym celu należy odpowiedzieć na pytanie:
 - Jakie aspekty równouprawnienia płci należy wziąć pod uwagę? (przypominanie o celach może być nieskuteczne lub przynosić odwrotne efekty od zamierzonych, jeżeli uznamy, że cele te są neutralne w aspekcie płci);
 - Czy cele powodują pogłębienie nierówności? Na przykład czy wysiłki w kierunku poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym koncentrujące się jedynie na kobietach mogą skutkować pogłębieniem stereotypów i umocnieniem podziału ról związanych z płcią?
- udostępnienie wymiernych wskaźników równouprawnienia płci w celu śledzenia postępów w osiąganiu celów;
- włączenie partnerów odpowiedzialnych za propagowanie równouprawnienia płci i niedyskryminacji wraz z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego zajmującymi się problematyką równouprawnienia;
- włączenie do komitetu monitorującego podmiotów odpowiedzialnych za propagowanie równouprawnienia i niedyskryminacji wraz z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego zajmującymi się problematyką równouprawnienia;
- zapewnienie obowiązywania planów rozwoju kompetencji związanej z równouprawnieniem płci w odniesieniu do kadr kierowniczych i pozostałego personelu;
- ustanowienie struktury wsparcia pomagającej realizować horyzontalną zasadę równouprawnienia;
- uwzględnienie informacji na temat szczegółowych wysiłków w kierunku zwiększenia równouprawnienia płci i uwzględniania aspektu płci w rocznych sprawozdaniach i ocenach;
- wymaganie uwzględnienia kompetencji związanych z równouprawnieniem płci w procedurze udzielania zamówień na oceny *ex ante*, oceny efektów uczenia się i oceny *ex post*.

[Aby uzyskać więcej informacji na temat szwedzkiego EFS, kliknij tutaj](#)

Dodatkowe zasoby

Poznaj narzędzia analizy dotyczącej płci:

- [Metoda czterech kroków](#)
- [Analiza SWOT](#)

Dowiedz się więcej:

- [Analiza dotycząca płci](#)

- [Pojęcia i definicje związane z uwzględnianiem aspektu płci](#)
- [Wpływ problematyki płci na strategię i reformy w zakresie zatrudnienia i rynku pracy](#)
- [Uwzględnianie aspektu płci a przedsiębiorczość](#)
- [Uwzględnianie aspektu płci w rolnictwie i rozwoju obszarów wiejskich](#)
- [Godzenie pracy z życiem prywatnym](#)
- [Narzędzie EIGE wspomagające transformację instytucjonalną z uwzględnieniem aspektu płci](#)



Narzędzie 3: Praktyczne uwzględnianie problematyki równouprawnienia płci w celach polityki (w umowach partnerstwa) i celach szczegółowych / szczególnych środkach (w programach operacyjnych)

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to służy propagowaniu równouprawnienia płci w całej jej różnorodności w całej UE. Może być wykorzystywane przez państwa członkowskie przy sporządzaniu umów partnerstwa oraz przez instytucje zarządzające na szczeblu krajowym i regionalnym przy opracowywaniu programów operacyjnych. Narzędzie to umożliwia:

- zidentyfikowanie aspektów wybranych celów polityki, które to aspekty mają wpływ na równouprawnienie płci (na poziomie umowy partnerstwa);
- określenie szczególnych aspektów wybranych celów polityki, które to aspekty wspierają równouprawnienie płci (na poziomie umowy partnerstwa);
- uzasadnienie wybranych aspektów;
- zapewnienie zgodności między tymi aspektami a celami szczegółowymi / szczególnymi środkami określonymi w programach operacyjnych, aby poprawić sytuację pod względem równouprawnienia płci na szczeblu krajowym lub regionalnym (na poziomie programu operacyjnego);
- zweryfikowanie, czy unijne zobowiązania regulacyjne i polityczne dotyczące równouprawnienia płci zostały odpowiednio uwzględnione w umowach partnerstwa i programach operacyjnych.

Art. 17 [rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów](#) określa treść Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS+), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR). Artykuł ten stanowi, że:

Każdy program zawiera strategię dotyczącą wkładu programu do osiągnięcia celów polityki [...]

Program składa się z priorytetów. Każdy priorytet odnosi się do pojedynczego celu polityki lub do pomocy technicznej. Priorytet odnoszący się do celu polityki obejmuje co najmniej jeden cel szczegółowy. Do tego samego celu polityki może odnosić się więcej niż jeden priorytet.

Wspomniane cele polityki są następujące:

- bardziej inteligentna Europa – innowacyjna i inteligentna transformacja gospodarcza;
- bardziej przyjazna dla środowiska niskoemisyjna Europa;
- lepiej połączona Europa – mobilność i regionalne połączenia teleinformatyczne;
- Europa o silniejszym wymiarze społecznym – wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych;
- Europa bliżej obywateli – zrównoważony i zintegrowany rozwój obszarów miejskich, wiejskich i przybrzeżnych w ramach inicjatyw lokalnych.

Podstawą treści programowych Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) są priorytety wspólnej polityki rolnej (WPR). Art. 39 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej określa cele tej polityki:

- zwiększenie wydajności rolnictwa przez wspieranie postępu technicznego, racjonalny rozwój produkcji rolnej, jak również optymalne wykorzystanie czynników produkcji, zwłaszcza siły roboczej;
- zapewnienie w ten sposób odpowiedniego poziomu życia ludności wiejskiej, zwłaszcza przez podniesienie indywidualnego dochodu osób pracujących w rolnictwie;
- stabilizacja rynków;
- zagwarantowanie bezpieczeństwa dostaw;
- zapewnienie rozsądnych cen w dostawach dla konsumentów.

W przypadku części tych celów ich związek z problematyką równouprawnienia płci może nie być oczywisty. Kwestia równouprawnienia płci jest jednak integralnym elementem wszystkich sfer życia i każdego celu. Cel neutralny w aspekcie płci nie istnieje.

Co więcej, niektóre cele zrównoważonego rozwoju określone w Agendzie 2030 ONZ są zgodne z unijną polityką spójności i, co za tym idzie, istotne również z punktu widzenia funduszy unijnych. [Celem zrównoważonego rozwoju nr 5](#) jest osiągnięcie

równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt. Wyróżniono tu 9 zadań, z których część ma bardzo istotne znaczenie z punktu

widzenia funduszy unijnych i bezpośrednio odzwierciedla ważne w kontekście tych funduszy cele dotyczące równouprawnienia płci.



Więcej informacji na temat celów szczegółowych w ramach celu zrównoważonego rozwoju nr 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

Jak wspomniano w kontekście celu zrównoważonego rozwoju nr 5, o ile realizacja Milenijnych Celów Rozwoju przyczyniła się dokonania postępu w kwestii równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet na świecie, to jednak w każdej części świata kobiety i dziewczęta nadal są dyskryminowane i cierpią z powodu przemocy. Wiele zadań w kontekście celu zrównoważonego rozwoju nr 5 ma bardzo ogólny charakter i dotyczy wyłącznie unijnego prawa pierwotnego w dziedzinie równouprawnienia płci. Są wśród nich jednak również zadania bardzo istotne z punktu widzenia funduszy unijnych i bezpośrednio odzwierciedlające ważne w kontekście tych funduszy cele dotyczące równouprawnienia płci (zadania te wyróżniono pogrubioną czcionką).

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

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

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

5.4 Docenić nieodpłatną opiekę i pracę w domu przez zapewnienie usług publicznych, infrastruktury, ochrony socjalnej oraz przez promowanie wspólnej odpowiedzialności w gospodarstwie domowym i rodzinie, zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami.

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

5.6 Zapewnić powszechny dostęp do ochrony zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz korzystanie z praw reprodukcyjnych, zgodnie z Programem Działań Międzynarodowej Konferencji na Rzecz Ludności i Rozwoju, Pekińską Platformą Działania i dokumentami końcowymi ich konferencji przeglądowych.

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

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

5.C Przyjąć oraz wzmocnić polityki i skuteczne ustawodawstwo promujące równość płci oraz wzmacniające pozycję kobiet i dziewcząt na wszystkich szczeblach.

Źródło: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Kroki w kierunku praktycznego uwzględnienia problematyki równouprawnienia płci w umowach partnerstwa i programach operacyjnych

Ta sekcja zawiera dwie listy kontrolne:

- pierwsza dotyczy sporządzania umów partnerstwa,

- druga – opracowywania programów operacyjnych.

Obie listy kontrolne zawierają kroki określone w rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów, pozwalające na opracowanie tych nadrzędnych instrumentów funduszy unijnych objętych zarządzaniem dzielonym, z wyjątkiem EFRROW⁽⁵⁷⁾. W przypadku każdego kroku przedstawiono ramkę

⁽⁵⁷⁾ Priorytety EFRROW są określone w WPR i nie zostały uwzględnione poniżej. Mimo to przedstawione pytania i tak mogą mieć zastosowanie w przypadku EFRROW.

z pytaniami kontrolnymi i praktycznymi przykładami dotyczącymi identyfikacji, określania i uzasadniania aspektów związanych równouprawnieniem płci.

Ogólne wskazówki dotyczące praktycznego uwzględniania problematyki równouprawnienia płci przy opracowywaniu celów polityki, celów szczegółowych i szczególnych środków

Poniższe listy kontrolne ułożono według siedmiu głównych kroków:

1. dopilnowanie, aby analiza kontekstowa uwzględniała aspekt płci;
2. uwzględnienie innych dostępnych informacji na temat występujących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, np. informacji pochodzących z zaleceń dla poszczególnych krajów;
3. włączenie kwestii równouprawnienia płci przez rozwój unijnych i krajowych norm i wymogów (zob. [narzędzie 1](#));
4. wyraźne powiązanie horyzontalnej zasady równouprawnienia płci z priorytetami, celami i środkami w oparciu o ustalenia z kroków 1–3;
5. zapewnienie, aby w ramach alokacji finansowych promowano równość płci na szczeblu krajowym lub regionalnym, na przykład równość w zakresie zatrudnienia, dochodów, mobilności i podziału wykonywania pracy odpłatnej i nieodpłatnej;
6. opracowanie wskaźników segregowanych ze względu na płeć jako standardowe wskaźniki oraz, w stosownych przypadkach, szczególnych wskaźników dotyczących aspektu płci;
7. dopilnowanie, aby wszyscy odpowiedni pracownicy posiadali wymagane kompetencje w zakresie równouprawnienia płci, przez budowanie zdolności i tworzenie struktur wsparcia w dziedzinie równouprawnienia płci.

Te siedem kroków uzupełnia konkretne pytania, które bazują na wzorcu określonym w rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów.

Lista kontrolna służąca wykorzystaniu w praktyce horyzontalnej zasady równouprawnienia płci dzięki uwzględnieniu jej w umowach partnerstwa

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa elementy, które musi zawierać każda umowa partnerstwa.	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
1. Wybrane cele polityki wskazujące, że środków których funduszy i w ramach jakich programów będą one osiągnęte, wraz z podaniem uzasadnienia, a w stosownych przypadkach wraz z uzasadnieniem korzystania z narzędzia realizacji funduszu InvestEU, biorąc pod uwagę odnośne zalecenia dla poszczególnych krajów.	• Czy uzasadnienie wybranych celów polityki odnosi się do równouprawnienia płci / różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn? a) W przypadku odpowiedzi przeczącej – czy przeprowadzono ocenę nierówności płci w obszarze danego celu polityki? (zob. narzędzie 2, aby uzyskać więcej informacji). b) W przypadku odpowiedzi przeczącej – dlaczego jeszcze tego nie zrobiono? c) Należy rozważyć zapewnienie wsparcia i wiedzy potrzebnych do włączenia aspektu równouprawnienia płci jako zasady horyzontalnej przez uwzględnienie tej kwestii w uzasadnieniu i wybranych celach polityki. • Należy pamiętać, że przepisy unijne przewidują obowiązek uwzględniania kwestii równouprawnienia płci oraz różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn (zob. narzędzie 1). • Czy zalecenia dla poszczególnych krajów zawierają informacje na temat różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn? a) W przypadku odpowiedzi twierdzącej należy dopilnować, aby w wybranych celach polityki podjęto kwestię zidentyfikowanych różnic i wdrożono zalecenia.
2. W odniesieniu do poszczególnych wybranych celów polityki, o których mowa w pkt 1: a) podsumowanie wyborów w zakresie polityki i głównych rezultatów zakładanych w odniesieniu do poszczególnych funduszy; b) w tym w stosownych przypadkach przez korzystanie z funduszu InvestEU; c) koordynację, rozgraniczenie funduszy i komplementarność między nimi; d) w razie potrzeby koordynację między programami krajowymi i regionalnymi; e) komplementarności między funduszami i innymi instrumentami Unii, w tym strategicznymi projektami zintegrowanymi realizowanymi w ramach programu LIFE; f) oraz strategicznymi projektami przyrodniczymi.	• Czy podsumowanie to zawiera odniesienia do nierówności występujących w danym państwie członkowskim i na szczeblu regionalnym lub lokalnym? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy określić odpowiednią analizę różnic w traktowaniu w obszarze objętym celem polityki, w ramach której można ustalić odniesienia do istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn. • Czy główne rezultaty wiążą się z poprawą sytuacji w zakresie równości kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację (tzn. z uwzględnieniem nie tylko ich płci, ale również takich cech, jak wiek, sytuacja społeczno-ekonomiczna, niepełnosprawność, rasa, przynależność etniczna, religia, zamieszkanie na wsi lub w mieście itp.) w danym państwie członkowskim? – W przypadku odpowiedzi przeczącej – czy istnieje uzasadnienie takiego stanu rzeczy? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy określić powiązania między głównymi rezultatami a propagowaniem równouprawnienia płci jako zasady horyzontalnej. W tym celu należy zapewnić, aby główne rezultaty stanowiły wkład w osiągnięcie określonych celów końcowych w zakresie równouprawnienia płci, takich jak promowanie równości w zakresie ilości i jakości pracy, ograniczenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć itp. • W jaki sposób uwzględnia się możliwą komplementarność między funduszami w celu poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci? (zob. narzędzie 4, aby uzyskać więcej informacji na temat koordynacji między funduszami). • Czy kwestie z zakresu równouprawnienia płci zostały uwzględnione w sposób skoordynowany między programami krajowymi i regionalnymi? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć zapewnienie, aby w umowie partnerstwa wyraźnie uwzględniono komplementarność w zakresie propagowania równouprawnienia płci między programami krajowymi i regionalnymi oraz między przedmiotowymi funduszami a pozostałymi instrumentami UE.

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa elementy, które musi zawierać każda umowa partnerstwa.	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
3. Wstępna alokacja finansowa z poszczególnych funduszy według celu polityki na szczeblu krajowym, przy poszanowaniu przepisów dotyczących poszczególnych funduszy w odniesieniu do koncentracji tematycznej.	• Czy wstępna alokacja finansowa będzie miała wpływ na równouprawnienie płci oraz życie kobiet i mężczyzn na szczeblu krajowym i regionalnym? – W przypadku odpowiedzi twierdzącej – w jaki sposób kobiety i mężczyźni odczują wpływ alokacji? Na przykład: czy będzie on pozytywny czy negatywny? Czy kobiety i mężczyźni odczują różny wpływ alokacji? Czy takie różnice będą uzasadnione? (np. aby zrównoważyć niekorzystne czynniki strukturalne dotyczące określonych grup, można zastosować korekcyjne środki przydziału, a co za tym idzie przydzielić takim grupom stosunkowo większe zasoby). Jaki będzie wpływ takiego zróżnicowania na sytuację w zakresie równouprawnienia płci (pozytywny / negatywny)? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy zidentyfikować grupę docelową według kryterium płci. Należy pamiętać, że przepisy unijne przewidują obowiązek uwzględniania kwestii równouprawnienia i nierówności płci.
4. W stosownych przypadkach podział środków finansowych według kategorii regionów sporządzony na podstawie art. 102 ust. 2 oraz kwoty alokacji, które proponuje się przenieść między kategoriami regionów zgodnie z art. 105.	
5. Kwoty, które mają zostać wniesione na poczet funduszu InvestEU według funduszu i kategorii regionów.	
6. Wykaz planowanych programów w ramach funduszy wraz z odnośnymi wstępnymi alokacjami finansowymi według funduszu i z odpowiadającym wkładem krajowym według kategorii regionów.	• Czy widać wyraźny związek między wykazem planowanych programów a celami polityki? • Należy dopilnować, aby istniała możliwość wyraźnego rozróżnienia horyzontalnej zasady równouprawnienia płci, określając odpowiednie cele ogólne i cele końcowe związane z propagowaniem równouprawnienia płci. (zob. narzędzie 1, aby uzyskać więcej informacji na temat zasady horyzontalnej).
7. Podsumowanie działań, które dane państwo członkowskie podejmuje, aby zwiększyć swoje zdolności administracyjne w zakresie wdrażania funduszy.	• Czy przewidziano działania odnoszące się do równouprawnienia płci na podstawie zobowiązań prawnych i zobowiązań w zakresie równouprawnienia płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy zastosować narzędzie 1 na potrzeby identyfikacji działań, które należy uwzględnić. • Czy obowiązuje lub powstanie strategia na rzecz budowania zdolności wśród kadry kierowniczej i pozostałych pracowników? Czy taka strategia obejmuje lub będzie obejmować zdolności związane z równouprawnieniem płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy dopilnować, aby zakres działań z zakresu budowania zdolności w zakresie równouprawnienia płci obejmował wszystkich odpowiednich pracowników, tak aby wszyscy posiadali kompetencje konieczne do skutecznego wywiązania się z unijnych zobowiązań w zakresie równouprawnienia płci. • Czy wymieniono i uwzględniono podmioty – zarówno podmioty państwowe / podmioty sektora publicznego, jak i organizacje społeczeństwa obywatelskiego – zajmujące się problematyką równouprawnienia płci w danym państwie członkowskim? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy zidentyfikować odpowiednie podmioty i zapewnić, aby były one regularnie uwzględniane. • Czy istnieje lub powstanie struktura wsparcia na potrzeby spełnienia wymogów związanych z zasadami horyzontalnymi, m.in. z horyzontalną zasadą dotyczącą równouprawnienia płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć ustanowienie takiej struktury wsparcia. W praktyce nie do końca wiadomo, jaki jest zakres przedmiotowy i sposób przestrzegania wymogów związanych z równouprawnieniem płci. Na przykład w odniesieniu do konkretnego obszaru polityki powszechnie wskazuje się „brak związku z równouprawnieniem płci”, mimo że problematyka płci ma znaczenie we wszystkich obszarach. Struktura wsparcia może zapewnić wytyczne konieczne do praktycznego przestrzegania wymogów.

Lista kontrolna służąca wykorzystaniu w praktyce horyzontalnej zasady równouprawnienia płci dzięki uwzględnieniu jej w programach operacyjnych

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa, że treść każdego programu operacyjnego musi zawierać następujące elementy <i>(należy zauważyć, że kroki 5, 6 i 7 zostały pominięte, gdyż dotyczą załączników do rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów lub innych artykułów tego rozporządzenia):</i>	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
1. Każdy program zawiera strategię dotyczącą wkładu programu do osiągnięcia celów polityki i do informowania o rezultatach.	• Czy strategia opiera się na wynikach analizy kontekstowej uwzględniającej aspekt płci, związanej z celami polityki? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy określić odpowiednią analizę uwzględniającą tę szczególną problematykę. • Czy treść strategii zawiera słowa i zwroty, takie jak: równouprawnienie, równość, płeć społeczno-kulturowa, kobiety, mężczyźni, dziewczęta, chłopcy, płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne lub różnorodność? – W przypadku odpowiedzi przeczącej najprawdopodobniej taka strategia nie spełnia obowiązku uwzględnienia horyzontalnej zasady dotyczącej równouprawnienia płci. Strategia ta będzie zatem wymagała rewizji. • Czy w strategii komunikacyjnej uwzględniono odniesienia do sposobu zwracania się do kobiet i mężczyzn – biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację – jako adresatów przekazywanych informacji? Czy role pełnione przez kobiety lub mężczyzn w danym państwie członkowskim będą miały wpływ na sposób komunikowania rezultatów? Czy wiadomo, w jaki sposób zostaną uwzględnione ewentualne różnice w rezultatach między kobietami i mężczyznami przy komunikacji rezultatów? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć określenie tych punktów, aby zapewnić zgodność z wymogami w zakresie zasady horyzontalnej.
2. Program składa się z priorytetów. Każdy priorytet odnosi się do pojedynczego celu polityki lub do pomocy technicznej. Priorytet odnoszący się do celu polityki obejmuje co najmniej jeden cel szczegółowy. Do tego samego celu polityki może odnosić się więcej niż jeden priorytet. W przypadku programów wspieranych ze środków EFMR każdy priorytet może odnosić się do co najmniej jednego celu polityki.	• Czy można wyraźnie wskazać, jaki sposób priorytety nawiązują do horyzontalnej zasady dotyczącej równouprawnienia płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć zmianę priorytetów, aby zasada ta znalazła wyraźne odzwierciedlenie w praktyce. W tym celu można uwzględnić konkretne odniesienia do obowiązków i zobowiązań w zakresie równouprawnienia płci (zob. narzędzie 1). • Czy wybrane priorytety wiążą się z poprawą sytuacji kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację (tzn. z uwzględnieniem nie tylko ich płci, ale również ich wieku, rasy, pochodzenia etnicznego, sytuacji społeczno-ekonomicznej, religii, zamieszkania na wsi lub w mieście itp.) w danym państwie członkowskim? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć wyraźne wskazanie takiego związku. • Czy priorytety wiążą się z celami w zakresie równouprawnienia płci zdefiniowanymi w ramach zobowiązań prawnych i politycznych? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć wyraźne wskazanie takiego związku.

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa, że treść każdego programu operacyjnego musi zawierać następujące elementy <i>(należy zauważyć, że kroki 5, 6 i 7 zostały pominięte, gdyż dotyczą załączników do rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów lub innych artykułów tego rozporządzenia):</i>	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
3. Każdy program zawiera: a) podsumowanie głównych wyzwań przy uwzględnieniu: – różnic społecznych, gospodarczych i terytorialnych, z wyjątkiem programów wspieranych ze środków EFMR; – niewydolności rynku, potrzeb w zakresie inwestycji i komplementarności z innymi formami wsparcia; – wyzwań stwierdzonych w odnośnych zaleceniach dla poszczególnych krajów i innych odnośnych zaleceniach Unii skierowanych do państw członkowskich; – wyzwań w zakresie zdolności administracyjnych i sprawowania rządów; – wniosków z dotychczasowych doświadczeń; – strategii makroregionalnych i strategii na rzecz basenu morskiego, w których uczestniczą państwa członkowskie i regiony; w przypadku programów wspieranych z FAM⁽⁵⁸⁾, FBW⁽⁵⁹⁾ i IZGW⁽⁶⁰⁾ – postępów we wdrażaniu odnośnego dorobku prawnego UE i planów działania;	• Czy występują wyzwania związane z różnicą w traktowaniu kobiet i mężczyzn w dowolnej formie? Może to dotyczyć różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w ogóle, kobiet i mężczyzn ze względu na wiek, rasę lub raczej pochodzenie etniczne, orientację seksualną i inne cechy. Czy w podsumowaniu wskazuje się na występowanie takich wyzwań? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć rewizję podsumowania, aby zapewnić zgodność z obowiązkiem stosowania horyzontalnej zasady dotyczącej równouprawnienia płci w praktyce. • Czy analiza różnic gospodarczych, społecznych i terytorialnych uwzględniała role i obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn w danym państwie członkowskim? (Zob. narzędzie 2, aby uzyskać więcej informacji na temat tego wymiaru analizy społeczno-ekonomicznej). – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć przeprowadzenie analizy dotyczącej płci albo uwzględnić ustalenia z dostępnych analiz (np. z badań i innych analiz strategicznych). • Czy przeprowadzono analizę niedoskonałości rynku i potrzeb inwestycyjnych w skali mikro z uwzględnieniem ich potencjalnego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn? Czy w takiej analizie rozważono potrzeby kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację, w celu wyeliminowania tych niedoskonałości rynku i zapewnienia potrzebnych inwestycji? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć przeprowadzenie analizy dotyczącej płci albo uwzględnić ustalenia z dostępnych analiz (np. z badań i innych analiz strategicznych). • Czy są dostępne zalecenia UE lub wnioski z wcześniejszych doświadczeń związane z różnicami w traktowaniu kobiet i mężczyzn w dowolnej formie? Może to dotyczyć różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w ogóle oraz kobiet i mężczyzn o różnych cechach (wiek, sytuacja społeczno-ekonomiczna, rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, miejsce zamieszkania itp.). Czy uwzględniono takie uwarunkowania? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć uwzględnienie takich kryteriów. W razie potrzeby warto skorzystać z wiedzy eksperckiej instytucji zajmujących się problematyką równouprawnienia płci, organizacji pozarządowych (NGO) lub ekspertów w sprawach z zakresu problematyki płci.
b) uzasadnienie wybranych celów polityki, odnośnych priorytetów, celów szczegółowych i form wsparcia;	• Czy w uzasadnieniu wybranych celów polityki, odnośnych priorytetów, celów szczegółowych i form wsparcia jest mowa o niwelowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w każdej formie lub poprawie sytuacji w zakresie równouprawnienia płci? • Czy w uzasadnieniu wyboru odniesiono się do krajowych obszarów polityki, strategii lub przepisów w dziedzinie równouprawnienia płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy dopilnować, aby zmieniono projekt w celu uwzględnienia takich odniesień. W razie potrzeby warto skorzystać z wiedzy eksperckiej instytucji zajmujących się problematyką równouprawnienia płci, NGO lub ekspertów w sprawach z zakresu problematyki płci.
c) w odniesieniu do każdego priorytetu, z wyjątkiem pomocy technicznej, cele szczegółowe;	• Czy działania będą uwzględniały ewentualne zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn i przyczynią się do zwiększenia równouprawnienia płci, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację, oraz czy działania na oba te sposoby będą stanowić wkład w osiągnięcie nadrzędnego celu UE, jakim jest równouprawnienie płci, oraz krajowych celów w zakresie równouprawnienia płci dla poszczególnych krajów? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy wprowadzić zmiany w działaniach, aby zapewnić ich zgodność z horyzontalną zasadą dotyczącą równouprawnienia płci.

⁽⁵⁸⁾ Fundusz Azylu, Migracji i Integracji.

⁽⁵⁹⁾ Fundusz Bezpieczeństwa Wewnętrznego.

⁽⁶⁰⁾ Instrument na rzecz Zarządzania Granicami i Wiz.

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa, że treść każdego programu operacyjnego musi zawierać następujące elementy <i>(należy zauważyć, że kroki 5, 6 i 7 zostały pominięte, gdyż dotyczą załączników do rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów lub innych artykułów tego rozporządzenia):</i>	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
d) w odniesieniu do poszczególnych celów szczegółowych: – związane rodzaje działań, w tym wykaz planowanych operacji o znaczeniu strategicznym oraz ich zakładany wkład w realizację wspomnianych celów szczegółowych oraz strategii makroregionalnych i strategii na rzecz basenu morskiego w stosownych przypadkach; – wskaźniki produktu i wskaźniki rezultatu wraz z odnośnymi celami pośrednimi i celami końcowymi; – główne grupy docelowe; – szczególne terytoria docelowe, z uwzględnieniem planowanego wykorzystania zintegrowanych inwestycji terytorialnych, rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność lub innych narzędzi terytorialnych; – przedsięwzięcia międzyregionalne i transnarodowe z udziałem beneficjentów znajdujących się w co najmniej jednym innym państwie członkowskim; – planowane wykorzystanie instrumentów finansowych; – rodzaje interwencji i orientacyjny podział zaprogramowanych środków według rodzaju interwencji lub obszaru wsparcia;	• Czy wskaźniki są segregowane ze względu na płeć? Czy wskaźniki są segregowane według innych czynników społeczno-demograficznych, m.in. według wieku, miejsca zamieszkania, rasy lub pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, wykształcenia itp.? – W przypadku odpowiedzi przeczącej w miarę możliwości w stosownych przypadkach należy zastosować segregację wskaźników według kryterium płci. W razie potrzeby można zastosować dalszą segregację danych. • Czy określono główną grupę docelową jako kobiety lub mężczyzn? Czy przy ustalaniu grupy docelowej uwzględniono inne czynniki społeczno-demograficzne? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy określić grupy docelowe, wskazując co najmniej płeć oraz, w miarę możliwości i w razie potrzeby, stosując dalszą desegregację danych. • Czy określono szczególne terytoria docelowe w związku z ich ewentualnym narażeniem na wyłączenie lub marginalizację w kontekście problematyki płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy dopilnować, aby takie terytoria zostały określone na podstawie analizy lub wiedzy eksperckiej instytucji zajmujących się problematyką równouprawnienia płci, NGO lub ekspertów w sprawach z zakresu problematyki płci. • Czy narzędzia rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność opracowuje się z uwzględnieniem aspektu płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć zmianę projektu w celu uwzględnienia kwestii równouprawnienia płci w ramach narzędzi rozwoju lokalnego, na przykład przez opracowywanie takich narzędzi na podstawie potrzeb kobiet i mężczyzn lub przez zapewnienie równości płci w zakresie uczestnictwa i podczas wdrażania. • Czy planowane wykorzystanie instrumentów finansowych umożliwia prowadzenie wyraźnych działań następczych w związku ze wskaźnikami związanymi z równouprawnieniem płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć opracowanie narzędzia do monitorowania, aby zintensyfikować działania następcze w zakresie równouprawnienia płci. • Czy proponowane instrumenty finansowe zaspokajają potrzeby grup docelowych również z uwzględnieniem kryterium płci? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć wprowadzenie zmian w instrumentach finansowych, aby były one zgodne z obowiązkami związanymi ze stosowaniem horyzontalnej zasady dotyczącej równouprawnienia płci. • Czy można wyraźnie powiązać orientacyjny podział zaprogramowanych środków z docelowymi grupami kobiet i mężczyzn? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy zastosować podział grup docelowych ze względu na płeć (i w stosownych przypadkach inne cechy). Podział ten należy przeprowadzić w kontekście podziału zaprogramowanych środków.
e) planowane wykorzystanie pomocy technicznej zgodnie z art. 30–32 i odnośne rodzaje interwencji;	• Czy jest mowa o równości (płci) w kontekście planowanego wykorzystania pomocy technicznej? Ma to istotne znaczenie, gdyż pomoc techniczna może wspierać rozwój bazy bardzo praktycznej wiedzy na temat równouprawnienia płci w kontekście środków finansowych. – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć wykorzystanie zasobów pomocy technicznej do stworzenia bazy wiedzy na temat równouprawnienia płci jako zasady horyzontalnej. Można to osiągnąć na przykład przez uruchomienie zasobów pomocy technicznej na potrzeby szczególnych badań, wiedzy eksperckiej i projektów pilotażowych dotyczących ocen i narzędzi w zakresie równouprawnienia płci lub przez wykorzystanie środków finansowych w celu ustanowienia struktur wsparcia w dziedzinie równouprawnienia płci.

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa, że treść każdego programu operacyjnego musi zawierać następujące elementy <i>(należy zauważyć, że kroki 5, 6 i 7 zostały pominięte, gdyż dotyczą załączników do rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów lub innych artykułów tego rozporządzenia):</i>	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
f) plan finansowy zawierający: - tabelę określającą łączne alokacje finansowe dla każdego z funduszy i każdej kategorii regionu w odniesieniu do całego okresu programowania i według roku, w tym wszelkie kwoty przeniesione zgodnie z art. 21; - tabelę określającą łączne alokacje finansowe dla każdego priorytetu według funduszu i kategorii regionu oraz wkład krajowy wraz z informacją, czy składa się on z wkładu publicznego i prywatnego; - w przypadku programów wspieranych z EFMR – tabelę określającą dla każdego rodzaju obszaru wsparcia kwotę łącznych alokacji finansowych wsparcia z funduszu i kwotę wkładu krajowego; - w przypadku programów wspieranych z FAM, FBW i IZGW – tabelę określającą, według celu szczegółowego, łączne alokacje finansowe według rodzaju działania, wkład krajowy i czy składa się on z wkładu publicznego i prywatnego;	• Czy plan finansowy odzwierciedla ustalenia z analizy wpływu w aspekcie płci? - W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć rewizję planu finansowego w celu uwzględnienia tych ustaleń. • Czy w planie finansowym uwzględniono: - zidentyfikowane grupy docelowe kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację? - wpływ planu na życie kobiet i mężczyzn? - gospodarowanie czasem przez kobiety i mężczyzn, jeżeli chodzi o pracę nieodpłatną i wolontariat? - prywatną sferę ekonomiczną pod względem uiszczanych opłat lub ponoszonych kosztów? - inne budżety publiczne, m.in. w obszarze transportu? W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć rewizję planu finansowego w celu uwzględnienia tych elementów.
g) działania podejmowane w celu zaangażowania właściwych partnerów, o których mowa w art. 6, w przygotowanie programu, oraz rolę takich partnerów we wdrażaniu, monitorowaniu i ocenie programu;	• Jeżeli chodzi o art. 6: „Partnerstwo takie obejmuje co najmniej następujących partnerów [...] właściwe podmioty reprezentujące społeczeństwo obywatelskie, podmioty działające na rzecz ochrony środowiska oraz podmioty odpowiedzialne za promowanie włączenia społecznego, praw podstawowych, praw osób niepełnosprawnych, równości płci i niedyskryminacji”, czy wyraźnie uwzględniono i opisano partnerów i podmioty działające na rzecz równouprawnienia płci? - W przypadku odpowiedzi przeczącej należy sporządzić mapę odpowiednich partnerów zajmujących się problematyką równouprawnienia płci oraz rozważyć ich włączenie i pełny udział. - Należy rozważyć uruchomienie środków, aby zapewnić budowanie zdolności tych partnerów w zakresie funduszy i powiązanych procesów. Jest to o tyle istotne, że takie podmioty mogą wnieść istotną wiedzę ekspercką w dziedzinie równouprawnienia płci, ale jednocześnie może brakować im odpowiedniej wiedzy eksperckiej na temat funduszy unijnych.
h) w przypadku każdego warunku podstawowego, ustanowionego zgodnie z art. 11, załącznikiem III i załącznikiem IV – ocenę, czy warunek podstawowy jest spełniony w momencie przedłożenia programu;	• Czy przeprowadzono ocenę spełnienia warunków podstawowych związanych z równouprawnieniem płci? - W przypadku odpowiedzi przeczącej należy przeprowadzić taką ocenę i uwzględnić jej wyniki.
i) zakładane podejście do informowania o programie i jego eksponowania przez określenie jego celów, grup docelowych, kanałów komunikacyjnych, zasięgu w mediach społecznościowych, planowanego budżetu i odnośnych wskaźników monitorowania i oceny; oraz	• Czy podejście do informowania o programie i jego eksponowania uwzględnia strategię dotyczącą propagowania równouprawnienia płci i informowania o programie z uwzględnieniem aspektu płci? Czy w ramach przyjętego podejścia wyraźnie informuje się, że równouprawnienie płci stanowi zasadę horyzontalną? Czy w ramach tego podejścia wyraźnie informuje się, że wnioskodawcy muszą przedstawić dowody na uwzględnianie celów i wyników w zakresie równouprawnienia płci, które to cele i wyniki muszą być również uwzględniane w wymogach dotyczących monitorowania programu? - W przypadku odpowiedzi przeczącej należy zmienić przyjęte podejście w celu wyjaśnienia powiązań między równouprawnieniem płci jako zasady horyzontalnej a strategią informowania o programie. Więcej informacji na temat problematyki płci w kontekście komunikacji można znaleźć w opisie odpowiedniego zestawu narzędzi EIGE lub w podsumowaniu dotyczącym komunikacji z uwzględnieniem równości płci, opracowanym przez Szwedzki Sekretariat ds. Badań dotyczących Płci.

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów określa, że treść każdego programu operacyjnego musi zawierać następujące elementy <i>(należy zauważyć, że kroki 5, 6 i 7 zostały pominięte, gdyż dotyczą załączników do rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów lub innych artykułów tego rozporządzenia):</i>	Lista kontrolna zawierająca pytania dotyczące równouprawnienia płci
j) instytucję zarządzającą, instytucję audytową i organ otrzymujący płatności od Komisji.	• Czy pracownicy instytucji zarządzającej i każdego innego podmiotu zajmującego się zarządzaniem funduszami unijnymi rozumieją, na czym polega horyzontalna zasada dotycząca równouprawnienia płci? Jakie informacje i wskazówki przekazuje się wewnątrz i partnerom? – W przypadku odpowiedzi przeczącej należy rozważyć działania w kierunku budowania zdolności i tworzenie struktur wsparcia związanych z kwestią równouprawnienia płci z wykorzystaniem zasobów na pomoc techniczną.

Przykłady uwzględniania równouprawnienia płci jako zasady horyzontalnej w celach polityki i celach szczegółowych



Hipotetyczne studium przypadku: eliminowanie zidentyfikowanego zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w ramach programu operacyjnego

W fikcyjnym państwie położonym na południu Europy przeprowadzono analizę kontekstową, w wyniku której ustalono, że istnieje możliwość zwiększenia obecności kobiet w małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP). Na etapie sporządzania umowy partnerstwa wśród priorytetów instytucje zarządzające tego państwa wymieniły cel polityki nr 1: „Bardziej inteligentna Europa – innowacyjna i inteligentna transformacja gospodarcza”. Jako cel szczegółowy instytucje wybrały: „wspieranie rozwoju i konkurencyjności MŚP”, a jako produkt wskazały „wsparcie tworzenia miejsc pracy i możliwości rozwoju kobiet i mężczyzn przez MŚP”. W ramach tego produktu instytucje zarządzające opracowały dalsze informacje na podstawie wyników analizy kontekstowej i z uwzględnieniem celu polegającego na zwiększeniu roli kobiet w MŚP zarówno jako przedsiębiorców, jak i pracowników. Dzięki temu na etapie wdrażania programu operacyjnego zwracano szczególną uwagę na zwiększenie liczby kobiet obecnych w MŚP, a szczególnie w przedsiębiorstwach typu start-up. Na ten cel przeznaczono określony budżet.

Mając na uwadze, że kobiety stanowiły mniejszość w przedsiębiorstwach typu start-up i wśród właścicieli MŚP, programy ukierunkowane na MŚP i przedsiębiorstwa społeczne były niewystarczające, gdyż nie podejmowały odpowiednich kwestii w stopniu umożliwiającym znaczący wzrost zaangażowania kobiet w MŚP. Konieczne były usługi skierowane konkretnie do kobiet, m.in. dostęp do kredytów, szkoleń i coachingu z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami, przy jednoczesnym zapewnieniu usług opiekuńczych i innowacyjnych usług technologii informacyjnych (IT) w celu osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, takich jak oparte na technologii informatycznej interwencje w ramach opieki nad osobami starszymi oraz inne formy opieki społecznej. Działania w zakresie rozwoju MŚP można było realizować zarówno w ramach EFS, jak i EFRR, aby uwzględnić złożoność kwestii łączenia pracy odpłatnej z obowiązkami w zakresie nieodpłatnej opieki, a jednocześnie zwiększyć udział kobiet w programach szkolenia oraz ich dostęp do pracy odpłatnej. Na przykład z jednej strony organizowano szkolenia w zidentyfikowanych sektorach i zawodach, w których aktywne były głównie kobiety, a z drugiej strony prowadzono interwencje mające na celu sprostanie problemowi zbyt małej liczby mężczyzn wykonujących prace opiekuńcze – zarówno odpłatne, jak i nieodpłatne. Równocześnie opracowano szczególne działania w zakresie wsparcia, aby pomóc kobietom będącym przedsiębiorcami w opracowaniu biznesplanu, uzyskaniu kredytu i zakładaniu własnych przedsiębiorstw. Inicjatywy te wprowadzono zarówno w sektorach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety, jak i w sektorach zazwyczaj zdominowanych przez mężczyzn.

Zapewniono regularne monitorowanie na podstawie wskaźników segregowanych ze względu na płeć, aby ocenić udzielone wsparcie, potrzeby beneficjentów, postępy poczynione przez przedsiębiorstwa typu start-up, dostęp do kredytów, wielkość przedsiębiorstw oraz wskaźniki powodzenia i porażek z podziałem ze względu na płeć. Takie monitorowanie przyczyniło się do zniwelowania nierównego traktowania ze względu na płeć na etapie wdrażania programu. Na przykład ustalono, że mężczyznom oferuje się wyższą średnią (gwarantowaną) kwotę kredytu w porównaniu z kwotą kredytu dostępną dla kobiet, chociaż wskaźnik niewykonania zobowiązania wśród przedsiębiorstw po upływie roku był wyższy w przypadku przedsiębiorstw, których właścicielami byli mężczyźni, w porównaniu z przedsiębiorstwami typu start-up założonymi przez kobiety. Udoskonalony proces wyboru uwzględniający aspekt płci zwiększył podstępny w kierunku osiągnięcia celów programu w zakresie zwiększenia udziału przedsiębiorstw, których właścicielami są kobiety. Większa dostępność usług opiekuńczych skutkowałą wzrostem

wskaźników zatrudnienia wśród kobiet, które odbyły specjalne szkolenia. Było to możliwe, gdyż wzrosła dyspozycyjność kobiet, które były w stanie podjąć zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy i tym samym stały się bardziej atrakcyjnymi pracownikami.

Niemcy: Dolna Saksonia uwzględnia realia życia kobiet i mężczyzn

Niemiecki kraj związkowy Dolna Saksonia (Niedersachsen) opracował wspólną platformę do monitorowania postępów w realizacji zasad horyzontalnych, m.in. zasady dotyczącej równouprawnienia płci, w ramach wszystkich funduszy unijnych. Zasadniczo inicjatywa ta służy koordynacji działań programowych finansowanych z funduszy unijnych i kierowaniu nimi, co ma przyczynić się do ograniczenia występujących nierówności między kobietami i mężczyznami. Propaguje się regularną, intensywną wymianę między funduszami, takimi jak EFRROW i wielofunduszowy program operacyjny EFRR/EFS, a centralną instytucją koordynującą. Zapewnia się aktywne wsparcie w zakresie środków i zarządzania zaproszeniami do składania wniosków i wnioskami służącymi poprawie sytuacji pod względem równouprawnienia płci.



© StunningArt/Shutterstock.com

W ramach tej inicjatywy instytucje zarządzające programem operacyjnym EFRR/EFS i EFRROW, a także członkowie odpowiednich grup sterujących, zrealizowali projekt pilotażowy w Dolnej Saksonii. Projekt pilotażowy zakładał koordynację wymiany informacji na temat postępów w zakresie realizacji zasad horyzontalnych, w szczególności zasady dotyczącej równouprawnienia płci. Projekt ten obejmował działania mające na celu przekazywanie informacji z uwzględnieniem aspektu płci, a jednocześnie zapewniał gromadzenie danych dotyczących realiów życia kobiet i mężczyzn i przekazywanie ich komitetowi monitorującemu. Centralne działania koordynacyjne między EFRROW a wielofunduszowym programem operacyjnym EFS/EFRR obejmowały dyskusje dotyczące ustaleń z oceny w zakresie równych szans dla kobiet i mężczyzn. Jednym z istotnych produktów tych działań koordynacyjnych było zwracanie szczególnej uwagi na potencjalny wpływ podziału finansowania na poprawę sytuacji w zakresie równouprawnienia płci, co dotyczy na przykład koniecznego unikania zatwierdzania finansowania, które potencjalnie mogłoby spowodować rozwój lub utrzymanie się czynników strukturalnych niekorzystnych dla kobiet. Ponadto wyniki działań koordynacyjnych wykorzystano przy programowaniu funduszy na okres po 2020 r.

W wielofunduszowym programie operacyjnym EFRR/EFS aspekt płci jest starannie uwzględniany na wszystkich etapach programu – od etapu programowania do kierowania, wdrożenia i monitorowania. Publikuje się podręczniki promujące uwzględnianie aspektu płci, a także zasady równych szans. W ten sposób osiągnięto lepsze uwzględnianie kwestii równouprawnienia płci przy wdrażaniu projektów. Co więcej, przyznaje się finansowanie adresowane konkretnie do kobiet i mężczyzn, a około 50 % wszystkich środków finansowych przeznaczonych jest dla kobiet. Na każdym etapie stosuje się wskaźniki uwzględniające aspekt płci, a dane są gromadzone i monitorowane. W rezultacie istnieje wiele różnych środków służących lepszemu uwzględnianiu kwestii równouprawnienia płci w poszczególnych osiach priorytetowych programu operacyjnego, a najwięcej takich środków dotyczy istotnych osi priorytetowych (przede wszystkim osi priorytetowych nr 6 i 8). W ten sposób zapewnia się również uwzględnianie zasad horyzontalnych w ocenach programu.



Narzędzie 4: Koordynacja i komplementarność między funduszami unijnymi na potrzeby wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to ma posłużyć państwom członkowskim do analizy sposobów komplementarnego wykorzystania funduszy z myślą o wspieraniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Celem jest promowanie środków wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) / Funduszu Spójności (w formie wielofunduszowych inicjatyw łączących potencjał obu funduszy). Propagowanie środków wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w ramach tych dwóch funduszy idzie w parze z nową dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁶¹⁾ oraz komunikatem Komisji „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” ⁽⁶²⁾, w których Komisja Europejska wyraźnie wzywa do wykorzystania środków finansowych z funduszy unijnych i Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS) w celu wsparcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁶³⁾. Z tego narzędzia mogą korzystać na poziomie państwa członkowskiego krajowe i regionalne instytucje zarządzające zajmujące się programowaniem funduszy unijnych i dokonywanymi w ich ramach inwestycjami. Narzędzie to jest istotne w szczególności przy opracowywaniu umów partnerstwa i programów operacyjnych, określając łączne wykorzystanie funduszy na poziomie umowy partnerstwa i doprecyzowując to łączne wykorzystanie na poziomie programu operacyjnego.

Narzędzie to stosuje się do łącznego wykorzystania EFRR (i Funduszu Spójności) i EFS+ na podstawie art. 8 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów, w którym przewiduje się „koordynację, rozgraniczenie funduszy i komplementarność między nimi”. Art. 20 stanowi, że te trzy fundusze „mogą wspólnie wspierać programy w ramach celu »Inwestycje na rzecz zatrudnienia i wzrostu«”. Podstawą tego narzędzia jest również motyw 5 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów, który stanowi, że „[p]aństwa członkowskie i Komisja powinny dążyć do wyeliminowania nierówności i promowania równości kobiet i mężczyzn, oraz do uwzględniania perspektywy płci” w ramach funduszy unijnych. Europejski pakt na rzecz równości płci 2011–2020 opisuje sposoby na niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych, m.in. przez wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród kobiet i mężczyzn. Wykorzystanie funduszy unijnych do wspierania równouprawnienia płci to rozwiązanie propagowane przez Parlament Europejski, a także w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych, rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. oraz Strategicznego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019. Dwa ostatnie dokumenty zawierają wyraźne wezwanie Komisji Europejskiej do wsparcia wykorzystania funduszy unijnych przez państwa członkowskie na inwestycje uwzględniające aspekt płci.

Narzędzie to koncentruje się również na nowej dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i komunikacie Komisji „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących

⁽⁶¹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

⁽⁶²⁾ Komisja Europejska (2017). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”*. COM(2017) 0252 final. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>

⁽⁶³⁾ Milotay, N. (2019). *Briefing UE Legislation in Progress: A new directive on work-life balance* (Ogólne informacje na temat przepisów UE będących obecnie w przygotowaniu: nowa dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym). Bruksela: Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS). Materiał wideo dostępny pod adresem: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

rodziców i opiekunów”, w których apeluje się o zwiększenie środków o charakterze nieustawodawczym i środków prawnych w celu rozwiązania problemu niedostatecznego uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz zbyt dużej liczby kobiet wykonujących nieodpłatną pracę opiekuńczą. W tym celu Komisja zrealizuje następujące działanie: „[z]apewnienie, wraz z państwami członkowskimi, odpowiedniego wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz środków sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym”⁽⁶⁴⁾.

Kroki w kierunku poprawy koordynacji i komplementarności między funduszami

Narzędzie to składa się z czterech głównych kroków:

- krok 1: dostosowanie do celów Strategicznego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019 (oraz ujednolicenie nowej dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym z krajowymi strategiami lub planami w dziedzinie równouprawnienia płci);
- krok 2: identyfikacja potencjalnych interwencji w ramach EFS+ i EFRR, które mogą przynieść

poprawę sytuacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

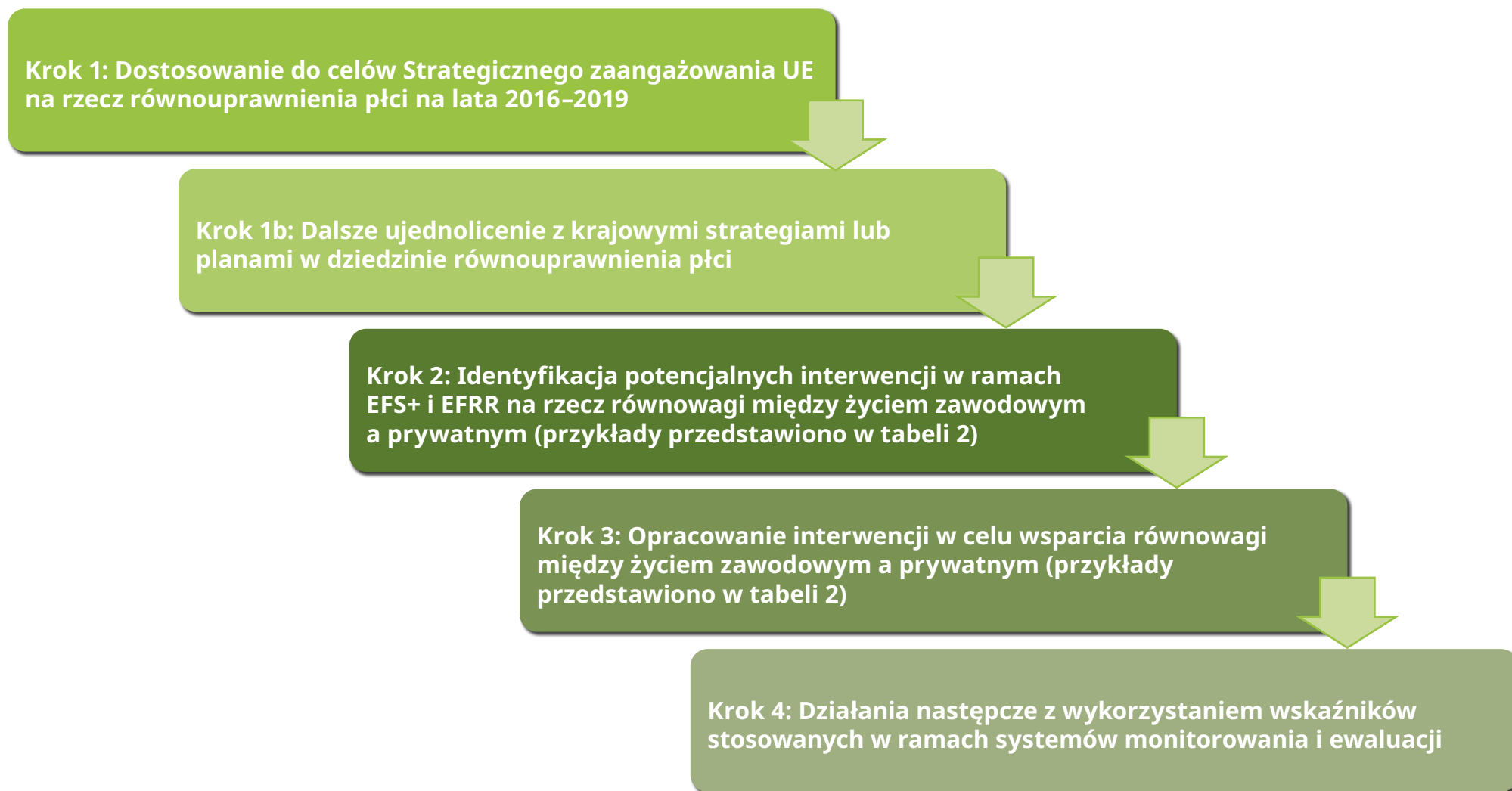
- krok 3: opracowanie interwencji w celu wsparcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- krok 4: działania następcze z wykorzystaniem wskaźników stosowanych w ramach systemów monitorowania i ewaluacji. Należy stosować wskaźniki jakościowe, ilościowe i finansowe (przy czym wskaźniki finansowe są kluczowe dla rozwiązania problemu finansowania ukierunkowanego na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym).

Wykonanie tych kroków stanowi punkt wyjścia dla sporządzenia umów partnerstwa i programów operacyjnych, które będą odzwierciedlać:

- nadrzędne cele polityki UE w zakresie równości praw wśród kobiet i mężczyzn oraz ich szans na zatrudnienie na rynku pracy;
- połączone wielofunduszowe działania;
- szczegółowe ramy monitorowania i oceny do przedstawiania postępów w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym z perspektywy płci.

⁽⁶⁴⁾ Komisja Europejska (2017). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów* pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”. COM(2017) 252 final. Bruksela: Komisja Europejska. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>

Rysunek 3. Kroki w kierunku poprawy koordynacji i komplementarności między funduszami



Krok 1: Dostosowanie do celów Strategicznego zaangażowania UE na rzecz równouprawnienia płci

Pierwszy krok polega na zapewnieniu zgodności z unijnymi celami dotyczącymi równouprawnienia płci. Dotyczy to m.in. celów Strategicznego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019, które z kolei są zgodne z [europejskim filarem praw socjalnych](#):

- zapewnienie rodzicom i osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- określenie szeroko zakrojonych ram politycznych wspierających uczestnictwo rodziców w rynku pracy oraz bardziej równomierne wykorzystanie rozwiązań w zakresie urlopu i elastycznego czasu pracy, w tym rozważenie ewentualnej analizy porównawczej;
- stosowanie narzędzi finansowych UE w celu wsparcia państw członkowskich oraz podnoszenia świadomości;
- monitorowanie i wsparcie państw członkowskich w osiąganiu [celów barcelońskich](#) w zakresie opieki nad dziećmi, ukierunkowane na podwyższenie wymagań w ramach tych celów oraz rozważenie możliwości zastosowania bardziej kompleksowego podejścia, np. objęcia ich zakresem opieki nad innymi osobami na utrzymaniu, wysiłków w zakresie dostępności i jakości w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy;
- monitorowanie krajowych działań reformatorskich w ramach europejskiego semestru

zgodnie z wytycznymi dotyczącymi polityki zatrudnienia.

Po zapewnieniu zgodności z tymi celami należy zapewnić zgodność z krajowymi celami dotyczącymi równouprawnienia płci. Przeważnie są one określone w ramach polityki krajowej danego państwa w zakresie równouprawnienia płci.

Kroki 2 i 3: Określenie i opracowanie potencjalnych interwencji wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

W poniższej tabeli przedstawiono proponowane interwencje w podziale na kategorie według celów określonych w proponowanych rozporządzeniach w sprawie funduszy. Tabela zawiera również zestaw proponowanych działań, które nie są wyraźnie wymienione w aktach ustawodawczych. Działania te obejmowałyby wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przez: poprawę jakości i dostępności usług opiekuńczych, wsparcie w zakresie aktywnego starzenia się, poprawę informowania o zintegrowanej opiece zdrowotnej, wspieranie integracji usług wspólnych oraz wspieranie integracji wsparcia w zakresie zdolności do zatrudnienia, wsparcia dla migrantów i zwiększenia liczby pracowników opieki dzięki poprawie jakości zatrudnienia w usługach zdrowotnych i pielęgnacyjnych. Wymienione działania mają charakter przykładowych wytycznych dotyczących EFRR i EFS+. Mają stanowić inspirację dla potencjalnych interwencji i elementów planu projektu.



Więcej informacji o celu polityki 4

Cel polityki 4 z rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów („Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych”) zawiera na przykład szeroki wykaz potencjalnych działań. Uwzględnienie aspektów płci w tych potencjalnych obszarach pozwala na precyzyjne i kreatywne wykorzystanie funduszy unijnych w celu sprostania złożonym, powiązanym wyzwaniom w zakresie zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn oraz wypracowania bardziej całościowego podejścia.

Tabela 2. Działania o charakterze nieustawodawczym, które mogą wpływać na poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Krok 2: Identyfikacja potencjalnych interwencji na podstawie rozporządzenia dotyczącego okresu po roku 2020	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFRR (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFS+ (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)
Cel polityki 1: bardziej inteligentna Europa dzięki wspieraniu innowacyjnej i inteligentnej transformacji gospodarczej (główny cel polityki w ramach EFRR, cel dodatkowy w przypadku EFS+) • Infrastruktura biznesowa dla MŚP (w tym parki przemysłowe i obiekty) • Rozwój działalności MŚP i umiędzynarodowienie • Rozwój umiejętności na rzecz inteligentnej specjalizacji, przemian przemysłowych i przedsiębiorczości • Zaawansowane usługi wsparcia dla MŚP i grup MŚP (w tym usługi w zakresie zarządzania, marketingu i projektowania) • Tworzenie przedsiębiorstw, wsparcie dla przedsiębiorstw typu spin-off i spin-out i przedsiębiorstw rozpoczynających działalność • Wsparcie dla klastrów innowacyjnych i sieci przedsiębiorstw, z korzyścią głównie dla MŚP • Procesy innowacji w MŚP (innowacje w zakresie procesów, organizacji, marketingu, i współtworzenia, innowacje zorientowane na użytkownika i motywowane popytem) • Procesy badawcze i innowacyjne, transfer technologii i współpraca między przedsiębiorstwami koncentrujące się na gospodarce niskoemisyjnej	Budowanie placówek opieki nad dziećmi i opieki międzypokoleniowej w ramach działalności gospodarczej, parków przemysłowych i inkubatorów przedsiębiorczości. Tworzenie MŚP świadczących usługi opieki nad dziećmi i opieki społecznej. Wspieranie innowacji tak, aby klastry MŚP oferowały wspólne usługi i centra pomocy. Wspieranie innowacyjnych klastrów i sieci przedsiębiorstw działających przede wszystkim na rzecz MŚP, w oparciu o szczegółowe oceny potrzeb MŚP, których właścicielami są kobiety i mężczyźni oraz potrzeb wśród kobiet i mężczyzn będących pracownikami.	Opracowanie inicjatyw obejmujących szkolenia dla MŚP promujące zmianę tradycyjnego podziału ról związanych z płcią, w którym kobiety zajmują się opieką a mężczyźni zapewniają środki do życia.
Cel polityki 2: bardziej przyjazna dla środowiska, niskoemisyjna Europa dzięki promowaniu czystej i sprawiedliwej transformacji energetyki, zielonych i niebieskich inwestycji, gospodarki o obiegu zamkniętym, przystosowania się do zmiany klimatu oraz zapobiegania ryzyku i zarządzania ryzykiem (główny cel polityki w ramach EFRR, cel dodatkowy w przypadku EFS+) • Gospodarowanie odpadami z gospodarstw domowych, w tym zapobieganie powstawaniu odpadów, minimalizacja, segregacja i recykling • Infrastruktura na potrzeby czystej komunikacji miejskiej	Przegląd lokalizacji punktów recyklingu w kontekście potrzeb kobiet i mężczyzn (lokalizacja obiektów gospodarowania odpadami ma wpływ na gospodarowanie czasem przez kobiety, jako że to one zwykle poświęcają więcej czasu na gospodarowanie odpadami z gospodarstw domowych). W związku z powyższym inicjatywy dotyczące gospodarowania odpadami z gospodarstw domowych należy opracowywać tak, aby kobiety mogły zaoszczędzić więcej czasu, który będą mogły przeznaczyć na inną aktywność, dzięki czemu osiągną większą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Planowanie infrastruktury na potrzeby czystej komunikacji miejskiej na podstawie oceny potrzeb w zakresie mobilności wśród kobiet i mężczyzn.	

Krok 2: Identyfikacja potencjalnych interwencji na podstawie rozporządzenia dotyczącego okresu po roku 2020	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFRR (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFS+ (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)
Cel polityki 3: lepiej połączona Europa dzięki zwiększeniu mobilności i udoskonaleniu regionalnych połączeń teleinformatycznych (cel polityki mający zastosowanie do EFRR) • Infrastruktura przeznaczona dla rowerów • Cyfryzacja w transporcie miejskim • Transport multimodalny (sieci TEN-T: Trans-European Transport Network) • Transport multimodalny (obszary miejskie / wiejskie) • Cyfryzacja w transporcie: inne rodzaje transportu	Zapewnienie, aby sposób planowania i świadczenia usług transportu świadczył o uwzględnianiu wyników analizy budżetu czasu oraz zdolności reagowania przez kobiety i mężczyzn na wiele różnych czynności w zakresie podróżowania i aktywności transportowej związanych z opieką.	
Cel polityki 4: Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych (główny cel polityki w ramach EFS+, cel dodatkowy w przypadku EFRR) • Infrastruktura na potrzeby wczesnej edukacji elementarnej i opieki nad dzieckiem • Infrastruktura na potrzeby szkół podstawowych i średnich • Infrastruktura na potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia osób dorosłych • Infrastruktura mieszkalnictwa dla migrantów, uchodźców i osób objętych ochroną międzynarodową lub ubiegających się o nią • Infrastruktura mieszkalnictwa (inna niż dla migrantów, uchodźców i osób objętych ochroną międzynarodową lub ubiegających się o nią) • Infrastruktura zdrowotna • Sprzęt medyczny • Aktywa ruchome w zakresie ochrony zdrowia • Środki na rzecz poprawy dostępu do zatrudnienia • Wsparcie specjalne na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i integrację społeczno-gospodarczą ludzi młodych • Wsparcie na rzecz samozatrudnienia i zakładania działalności gospodarczej • Wsparcie na rzecz gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych • Środki na rzecz modernizacji i wzmocnienia instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia terminowej i odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia • Wsparcie na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i przemian w jego obrębie • Wsparcie na rzecz mobilności pracowników	Inwestowanie w budowę placówek opieki nad dziećmi i opieki społecznej, w tym placówek oświatowych szkolnictwa wyższego i kształcenia zawodowego, przy jednoczesnym zwiększeniu liczby pracowników w sektorze opieki. Zapewnienie budownictwa, opieki społecznej i usług społecznych uwzględniających solidarność międzypokoleniową – w tym niskoemisyjnej infrastruktury publicznej – aby zwiększyć poziom włączenia społecznego, spójności społeczności i zrównowagowości. Łączenie innowacji w zakresie technologii w dziedzinie opieki zdrowotnej z rozwojem MŚP, analizą gospodarowania czasem, placówek rozszerzonej opieki oraz działaniami wspierającymi włączenie cyfrowe (połączone fundusze EFRR i EFS+). Wspieranie rozwoju infrastruktury i liczby pracowników w sektorze opieki w ramach programów na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i programów na rzecz zdolności do zatrudnienia skierowanych dla pracowników w starszym wieku, przy jednoczesnym nacisku na mobilność pracowników (połączone fundusze EFRR i EFS+). Rozszerzenie kategorii kwalifikujących się do wsparcia w zakresie edukacji i opieki na dzieckiem o infrastrukturę placówek opieki (połączone fundusze EFRR i EFS+).	Uwzględnienie infrastruktury usług opieki nad dzieckiem w kategorii infrastruktury kwalifikujących się do rozbudowy na wszystkich poziomach edukacji objętych obowiązkiem szkolnym (rozszerzenie opieki nad dzieckiem świadczonej w placówkach oświatowych sprzyja maksymalizacji inwestycji infrastrukturalnych, ograniczając przy tym emisje związane podróżowaniem i presją czasową). Innowacyjne podejście w mieszkalnictwie uwzględniające wielkość rodziny, strukturę gospodarstwa domowego, m.in. zapewnianie udogodnień dla osób starszych i osób niepełnosprawnych. Oferowanie usług opiekuńczych w ramach wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych. Wspieranie rozwoju praktyk wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym wśród pracodawców niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa zgodnie z zasadą „zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy”, m.in. innowacyjnych praktyk w zakresie elastycznego trybu pracy oraz inicjatyw na rzecz odstresowania dzięki lepszemu gospodarowaniu czasem.

Krok 2: Identyfikacja potencjalnych interwencji na podstawie rozporządzenia dotyczącego okresu po roku 2020	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFRR (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFS+ (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)
• Środki na rzecz promowania aktywności zawodowej kobiet oraz zmniejszenia segregacji ze względu na płeć na rynku pracy • Środki promujące równowagę między życiem zawodowym a prywatnym obejmujące dostęp do opieki nad dziećmi i osobami niesamodzielnymi • Środki na rzecz zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy przeciwdziałające zagrożeniom dla zdrowia i obejmujące promocję aktywności fizycznej • Środki zachęcające do aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu • Wsparcie na rzecz wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (z wyłączeniem infrastruktury) • Wsparcie na rzecz edukacji na poziomie podstawowym i średnim (z wyłączeniem infrastruktury) • Wsparcie na rzecz szkolnictwa wyższego (z wyłączeniem infrastruktury) • Wsparcie na rzecz kształcenia dorosłych (z wyłączeniem infrastruktury) • Środki na rzecz promowania równości szans i aktywnego udziału w życiu społecznym • Środki na rzecz poprawy dostępu grup marginalizowanych, takich jak Romowie, do edukacji, zatrudnienia, a także na rzecz promowania ich włączenia społecznego • Wsparcie na rzecz podmiotów społeczeństwa obywatelskiego zajmujących się społecznościami marginalizowanymi, takimi jak Romowie • Działania szczególne w celu zwiększenia udziału obywateli państw trzecich w rynku pracy • Środki na rzecz integracji społecznej obywateli państw trzecich • Środki na rzecz poprawy świadczenia usług w zakresie opieki rodzinnej i środowiskowej • Środki na rzecz poprawy dostępu, efektywności i odporności systemów opieki zdrowotnej (z wyłączeniem infrastruktury) • Środki na rzecz poprawy dostępu do opieki długoterminowej (z wyłączeniem infrastruktury) • Środki na rzecz modernizacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym wspierania dostępu do ochrony socjalnej	Łączenie rozwoju placówek i infrastruktury opieki z działaniami wspierającymi dostęp do rynku pracy, propagującymi aktywny i zdrowy tryb życia oraz mającymi na celu przeciwdziałanie wyłączeniu społeczno-ekonomicznemu (połączone fundusze EFRR i EFS+). Innowacyjne sposoby poprawy integracji społeczności romskich i ich dostępu do usług opiekuńczych i edukacyjnych (połączone fundusze EFRR i EFS+). Tworzenie bazy wiedzy eksperckiej na temat aspektu płci w kontekście budownictwa i planowania infrastruktury oraz wykorzystanie tej wiedzy w projektach. Wspieranie innowacyjnych projektów dotyczących środowiskowych form mieszkalnictwa spółdzielczego, które to projekty łączą formy mieszkalnictwa oparte na solidarności międzypokoleniowej i środowiskowe formy świadczenia opieki.	Wykazywanie powiązań w ramach Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia ze szczególnym naciskiem na „modernizację rynku pracy i propagowanie nowych form zatrudnienia opartych na elastyczności i bezpieczeństwie” ⁽⁶⁵⁾. Rozwój innowacji na potrzeby działań w obszarze zatrudnienia i umiejętności ukierunkowanych na wzrost zatrudnienia w sektorze opieki w celu zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy obywateli państw trzecich oraz rodzimej siły roboczej. Wspieranie innowacji w obszarze planowania, opracowywania i świadczenia usług w zakresie opieki środowiskowej, w tym m.in. w zakresie opieki międzypokoleniowej, cyfrowej opieki zdrowotnej, wzrostu zatrudnienia w sektorze opieki oraz rozbudowy infrastruktury miejskiej i transportowej. Wspieranie innowacji i integracji udoskonalonych usług opieki nad dzieckiem i innego rodzaju opieki w ramach środków mających na celu eliminację ubóstwa i wykluczenia.

⁽⁶⁵⁾ Eurostat (2018). *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy*. (Inteligentniejsze, bardziej ekologiczne i w większym stopniu sprzyjające włączeniu społecznemu? Wskaźniki wspierające realizację strategii „Europa 2020”) wydanie z 2018 r. Bruksela: Eurostat. Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Krok 2: Identyfikacja potencjalnych interwencji na podstawie rozporządzenia dotyczącego okresu po roku 2020	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFRR (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)	Krok 3: Opracowanie działań uwzględniających aspekt płci w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach EFS+ (poniżej przedstawiono jedynie przykładowe interwencje)
Cel polityki 5: Europa bliżej obywateli dzięki wspieraniu zrównoważonego i zintegrowanego rozwoju obszarów miejskich, wiejskich i przybrzeżnych w ramach inicjatyw lokalnych (cel polityki mający zastosowanie zarówno do EFS+, jak i EFRR) - Ochrona, rozwój i promowanie publicznych walorów turystycznych i powiązanych usług turystycznych - Ochrona, rozwój i promowanie dziedzictwa kulturowego i usług w dziedzinie kultury - Ochrona, rozwój i promowanie dziedzictwa naturalnego i ekoturystyki - Fizyczna regeneracja i bezpieczeństwo przestrzeni publicznych	Rozwój innowacji w zakresie placówek opieki wśród ludów tubylczych oraz zapewnienie dostępu do usług opiekuńczych i edukacyjnych świadczonych w języku, którym posługują się przedstawiciele tych ludów, z należytym uwzględnieniem ich dziedzictwa kulturowego i zamieszkiwanych przez nich obszarów (połączone fundusze EFRR i EFS+). Rozwój innowacji w zakresie rewitalizacji i bezpieczeństwa przestrzeni i budynków publicznych z wykorzystaniem wiedzy na temat planowania z uwzględnieniem aspektu płci.	Wspieranie innowacji pod względem świadczenia opieki dla pracowników publicznego sektora usług turystycznych.
Inne kody związane z celami polityki 1-5 (mające zastosowanie zarówno do EFS+, jak i EFRR) - Zwiększenie zdolności instytucji programu oraz podmiotów związanych z wdrażaniem funduszy - Poprawa współpracy z partnerami w ramach państw członkowskich UE i poza nimi - Finansowanie krzyżowe w ramach EFRR, m.in. wsparcie na przedsięwzięcia podobne do tych realizowanych w ramach EFS+, konieczne do wdrożenia części przedsięwzięć związanej bezpośrednio z EFRR	Udoskonalenie międzyprogramowych działań na rzecz rozwoju ośrodków opieki nad dzieckiem i opieki społecznej oraz zwiększenia zatrudnienia w sektorze opieki. Poprawa jakości, dostępności i wykorzystania odpowiednich danych na potrzeby skutecznej analizy dotyczącej płci i równouprawnienia, której wyniki wykorzystuje się przy określaniu priorytetów programowych i finansowanych działań w celu poprawy sytuacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zwiększenie poziomu świadomości i zrozumienia wśród instytucji programu i innych podmiotów związanych z wdrażaniem programu w zakresie wzajemnie powiązanych wymiarów uwarunkowanych płcią obejmujących budżet czasu, placówki opieki, korzystanie z transportu i infrastruktury.	Udoskonalenie międzyprogramowych działań na rzecz rozwoju ośrodków opieki nad dzieckiem i opieki społecznej oraz zwiększenia zatrudnienia w sektorze opieki. Poprawa jakości, dostępności i wykorzystania odpowiednich danych na potrzeby skutecznej analizy dotyczącej płci i równouprawnienia, której wyniki wykorzystuje się przy określaniu priorytetów programowych i finansowanych działań w celu poprawy sytuacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zwiększenie poziomu świadomości i zrozumienia wśród instytucji programu i innych podmiotów związanych z wdrażaniem programu w zakresie wzajemnie powiązanych wymiarów uwarunkowanych płcią obejmujących budżet czasu, placówki opieki, korzystanie z transportu i infrastruktury.
Pomoc techniczna (mająca zastosowanie zarówno do EFS+, jak i EFRR) - Informacja i komunikacja - Przygotowanie, wdrażanie, monitorowanie i kontrola - Ocena i badania, gromadzenie danych - Wzmocnienie potencjału organów państwa członkowskiego, partnerów i właściwych beneficjentów	Rozszerzenie zakresu sprawozdań z wyników monitorowania i ocen o szczegółowe działania ukierunkowane na wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz działania wspierające równouprawnienie płci. Udoskonalenie analizy ex ante, treści programowych i projektowych, monitorowania i ocen.	Rozszerzenie zakresu sprawozdań z wyników monitorowania i ocen o szczegółowe działania ukierunkowane na wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz działania wspierające równouprawnienie płci. Udoskonalenie analizy ex ante, treści programowych i projektowych, monitorowania i ocen

Krok 4: Działania następcze z wykorzystaniem wskaźników stosowanych w ramach systemów monitorowania i ewaluacji

Na etapie wyboru i formułowania proponowanych działań propagujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym z wykorzystaniem środków z EFS+ i EFRR zaleca się, aby przedstawiciele instytucji zarządzających w państwach

członkowskich przeszli krok 3. Realizując ten krok, powinni oni zastanowić się, jakich wyników oczekują i jakie powiązane z nimi wskaźniki postępów i zmiany powinni zastosować, aby śledzić stopień osiągnięcia wyników. Poniższy przykład pokazuje, w jaki sposób, korzystając z procesu podzielonego na etapy lub kroki, zainteresowane strony mogą analizować główny cel, działania na rzecz postępów w osiąganiu tego celu oraz przydatne wskaźniki ⁽⁶⁶⁾ leżące u podstaw działań, monitorowania i oceny.



Cel dotyczący równości płci: zapewnienie rodzicom i osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

(poniżej przedstawiono jedynie przykładowe wskaźniki ⁽⁶⁷⁾)

1. Wskaźniki produktu

- Zwiększone świadczenie publicznie finansowanych, elastycznych i usług o wysokiej jakości w zakresie opieki nad dziećmi
- Zwiększone świadczenie elastycznej, przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki nad osobami starszymi, obejmującej m.in. technologie cyfrowe oraz usługi wspólnej opieki i opieki międzypokoleniowej
- Zwiększone świadczenie publicznie finansowanych, elastycznych i usług o wysokiej jakości dla osób z niepełnosprawnościami, w tym dla dzieci
- Zwiększenie środków na wydatki na zwiększenie zatrudnienia w sektorze opieki społecznej, opieki nad osobami starszymi i opieki nad dziećmi
- Zwiększony dostęp do placówek opieki i usług mających na celu wsparcie udziału w rynku pracy
- Zwiększona liczba praktyk stosowanych przez pracodawców / przedsiębiorstwa w celu wsparcia elastycznej pracy i alternatywnych metod pracy
- Zwiększona autonomia pracowników w celu ustanowienia własnych metod pracy
- Zwiększony udział mężczyzn wykonujących zawody opiekuńcze oraz lepsze warunki pracy wśród mężczyzn i kobiet w całym sektorze opieki

2. Wskaźniki rezultatu

- Zwiększony udział czasu poświęcanego przez mężczyzn na czynności związane ze sprawowaniem opieki
- Wyższe zatrudnienie wśród kobiet i mężczyzn
- Lepsze warunki dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze opieki
- Większy dostęp kobiet, w tym migrantek, do płatnej pracy
- Zwiększone wykorzystanie alternatywnych metod pracy

⁽⁶⁶⁾ Źródło: Fitzgerald, R., i Michie, R. (2000). *Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes* (Doświadczenia, dobre praktyki i wnioski na potrzeby oceny wyników w zakresie równouprawnienia płci osiągniętych w ramach programów objętych funduszami strukturalnymi). Tekst przedstawiony na konferencji poświęconej ocenie pod kątem równouprawnienia, Edynburg, 17–19 września 2000 r.

⁽⁶⁷⁾ Wskaźniki należy opracować w postaci liczb i / lub procentów. Zaleca się podawanie udziału procentowego, gdyż stosowanie wskaźników wskazujących wartości liczbowe nie jest idealnym rozwiązaniem.

3. Wskaźniki oddziaływania

- Sprawiedliwszy podział opieki
- Sprawiedliwszy podział czasu między kobietami a mężczyznami
- Lepsze samopoczucie i zdrowie fizyczne i psychiczne oraz sytuacja ekonomiczna kobiet i mężczyzn, w tym migrantek i migrantów
- Zwiększone dochody podatkowe od większej liczby pracowników i sektora opieki (bez względu na płeć)
- Zwiększona wydajność ekonomiczna wynikająca ze wzrostu zatrudnienia

Czechy: wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród kobiet i mężczyzn

Czechy dążą do poprawy sytuacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz pozycji kobiet na rynku pracy, wdrażając różne środki w ramach finansowania z EFS i EFRR w połączeniu z finansowaniem krajowym. Obecnie na czeskim rynku pracy istnieje wiele niekorzystnych dla kobiet warunków:

- kobiety mają bardziej ograniczony dostęp do zatrudnienia niż mężczyźni;
- rozwój zawodowy kobiet nie dorównuje rozwojowi mężczyzn;
- kobietom w porównaniu z mężczyznami trudniej jest łączyć w czasie pracę odpłatną z obowiązkami opiekuńczymi ze względu na większą liczbę obowiązków;
- istnieje znaczne zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć na niekorzyść kobiet.



© FGC/Shutterstock.com

Kobiety mają utrudniony dostęp do rynku pracy ze względu na brak publicznych usług opieki nad dzieckiem i opłacalnych cenowo rozwiązań alternatywnych. Z danych OECD wynika, że wśród wszystkich państw członkowskich UE Czechy zajmują ostatnie miejsce pod względem wskaźnika zatrudnienia wśród matek dzieci w wieku poniżej 12. roku życia, a ponadto kraj ten odnotowuje niskie poziomy zatrudnienia wśród matek dzieci poniżej trzeciego roku życia⁽⁶⁸⁾. Wyzwania te są podejmowane w ramach szeregu działań finansowanych z funduszy publicznych i środków z funduszy ESI. Na przykład w ramach programu operacyjnego dla Pragi rozwijana jest sieć przystępnych cenowo, dostępnych lokalnie usług opieki nad dzieckiem. Celem takich działań jest zwiększenie możliwości kobiet w zakresie łączenia życia zawodowego z prywatnym dzięki zapewnieniu usług, których obecnie brakuje. Nowy układ obejmuje programy edukacyjne dla nauczycieli przedszkolnych oraz dla obecnych lub nowych przedsiębiorców działających w obszarze wychowania przedszkolnego. W ramach działania legislacyjnego wprowadzono urlop ojcowski, aby mężczyźni mogli uczestniczyć w opiece nad dziećmi⁽⁶⁹⁾. Z urlopu mogą skorzystać ojcowie lub wszelkie osoby, które objęły opiekę nad dzieckiem w wieku do 7. roku życia pozbawionym opieki rodzicielskiej.

⁽⁶⁸⁾ Umowa partnerstwa na okres programowania 2014–2020.

⁽⁶⁹⁾ Zmiana ustawy nr 187/2006 w sprawie ubezpieczenia zdrowotnego, w mocy od dnia 1 stycznia 2009 r., została zatwierdzona przez czeski senat w 2017 r.

Dzięki łączeniu środków z dwóch funduszy program EFS realizowany w Czechach obejmuje również prace nad środkami dotyczącymi wprowadzenia elastycznej organizacji pracy, żeby ułatwić łączenie pracy odpłatnej z obowiązkami opiekuńczymi. Równocześnie finansowanie w ramach EFRR jest ukierunkowane na inwestycje w placówki opieki nad dziećmi w celu stworzenia i prowadzenia krajowej sieci przystępnych cenowo, dostępnych lokalnie usług opieki nad dziećmi.

Inne działania wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym to m.in.: edukowanie, zwiększanie świadomości i konsultacje z pracodawcami; bezpośrednie wsparcie finansowe w postaci dodatków do wypłat mające na celu wprowadzanie elastycznej organizacji pracy, a także prowadzenie szkoleń i zwiększanie świadomości ukierunkowane na unikanie używania stereotypów płci, a jednocześnie zwiększenie zrozumienia, na czym polega dyskryminacja ze względu na płeć. Równie ważne są inicjatywy wspierające uczestnictwo mężczyzn w opiece nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi, którym towarzyszy: podnoszenie świadomości, akcje informacyjne dotyczące tej kwestii, szkolenia dla mężczyzn z zakresu pracy opiekuńczej oraz wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród zatrudnionych mężczyzn, w tym poradnictwo dla mężczyzn dotyczące urlopu ojcowskiego.



Fikcyjne studium przypadku nr 1: łączenie pracy odpłatnej z opieką nad dzieckiem

Krok 1: Zrozumienie dynamiki

Ines ma 36 lat i jest mamą 3-letniego chłopca. Ines samotnie wychowuje syna, pracując jednocześnie zawodowo na pełny etat w MŚP. Jej syn przez pięć dni w tygodniu chodzi do miejscowego publicznego przedszkola, w którym przebywa od 8.00 do 16.00. Ines zarabia 35 000 EUR rocznie. Miesięcznie na opiekę nad dzieckiem wydaje 1 230 EUR.

Możliwości Ines w zakresie nieformalnej opieki nad dzieckiem są ograniczone. Kobieta, odkąd wróciła z zagranicy, mieszka w dużym mieście. Jej sieci społeczne są ograniczone, szczególnie że rodzina Ines mieszka w jej rodzinnej miejscowości na wsi oddalonej o 180 km. Ines musi dopłacać do opieki nad dzieckiem finansowanej ze środków publicznych trzy dni w tygodniu, kiedy to musi zostać w pracy do godziny 18.00, aby odpracować pozostałe dni, w których kończy pracę o godzinie 15.30. Kobieta płaci osobie, która nieformalnie opiekuje się jej synem, 600 EUR miesięcznie w gotówce. Z miesięcznego dochodu wynoszącego 2 916 EUR na opiekę nad dzieckiem przeznacza kwotę 1 830 EUR. Kwota ta stanowi 63 % jej zarobków przed opodatkowaniem, czyli nieco poniżej średniej OECD*, z której wynika, że część dochodu gospodarstwa domowego przeznaczana na opiekę nad dzieckiem wynosi 67 %. Jako że średnią OECD ustala się dla dwójki dzieci, koszty są wyższe w przypadku osób samotnie wychowujących jedno dziecko. Mając na uwadze dysproporcje płacowe wynikające ze zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, matki samotnie wychowujące dzieci przeznaczają większą część swojego dochodu na opłacenie opieki nad dziećmi. Kobiety stanowią 92 % osób samotnie wychowujących dzieci.

Krok 2: Identyfikacja działań i interwencji uwzględniających aspekt płci

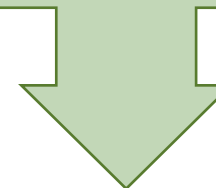
Które działania finansowane w ramach EFS+ i EFRR – spośród interwencji realizowanych w ramach tych funduszy na potrzeby zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – wprowadziłyby równowagę w życiu Ines?

Jakie dane są potrzebne do opracowania programów i projektów, które rozwiązują problem ograniczeń finansowych i czasowych, z którym borykają się pracujący rodzice tacy jak Ines? Jakie dane są dostępne na temat dzieci w wieku przedszkolnym? Jakie dane są dostępne na temat pracujących rodziców i osób samotnie wychowujących dzieci? Jakie fundusze publiczne przeznaczone są na opiekę nad dziećmi? Jakie działania w zakresie transportu i w innych obszarach ograniczyłyby te obciążenia?

Krok 3: Podjęcie działania

Przykładowe potencjalne interwencje:

- rozważenie zapewnienia opieki nad dziećmi w ramach infrastruktury biznesowej dla MŚP (cel polityki 1);
- rozważenie, jakie istnieją możliwe połączenia transportowe, z uwzględnieniem rowerów i mobilności multimodalnej, w przypadku osób pracujących na drugim końcu miasta (cel polityki 3 w ramach EFRR);
- rozważenie dodatkowych działań objętych EFRR, które mogłyby uzupełniać interwencje prowadzone w ramach celu polityki 4 w zakresie placówek wczesnej opieki nad dzieckiem.





Fikcyjne studium przypadku nr 2: łączenie pracy w systemie zmianowym z opieką nad dzieckiem

Krok 1: Zrozumienie dynamiki

Agneta jest 23-letnią mamą trójki dzieci w wieku poniżej piątego roku życia. Kobieta pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy w miejscowym sklepie, a jej mąż pracuje w systemie zmianowym w miejscowej fabryce. Rodzina mieszka w małej wiejskiej miejscowości, a jej miesięczny dochód wynosi 1 300 EUR. Agnes wraz z mężem nie będą w stanie uzyskać dostępu do opieki nad dziećmi finansowanej ze środków publicznych dla wszystkich swoich dzieci. Obecnie mają ograniczony dostęp do usług opiekuńczych w przypadku najstarszego dziecka. Zdarza się jednak, że godziny pracy Agnety ulegają zmianie i jest czas, kiedy oboje z mężem pracują. Wówczas rodzina musi korzystać z pomocy przyjaciół. Podróż samochodem do rodziców zajmuje godzinę, a transport publiczny do ich miejscowości jest bardzo ograniczony.

Nie zawsze łatwo jest uzyskać dane dotyczące liczby osób znajdujących się w tak szczególnych okolicznościach, na które składają się niskie zarobki i niestabilne warunki zatrudnienia. Przydatne mogą być: narzędzia takie jak [wskaźnik równouprawnienia płci](#) EIGE, lokalne zasoby danych o rynku pracy, statystyki dotyczące dodatków mieszkaniowych i świadczeń na dziecko, dane na temat dostępności transportu publicznego, budżetu czasu oraz wykorzystania infrastruktury / przestrzeni publicznych.

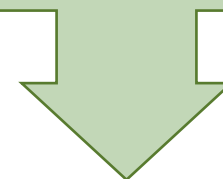
Dane dotyczące średniej UE nie zawsze są kompleksowe, możliwa jest jednak identyfikacja określonych danych porównawczych między państwami i regionami. Dzięki temu możliwe jest zbiorcze szacowanie lokalnych potrzeb w kontekście lokalnych usług, istniejącej infrastruktury publicznej i zabezpieczenia społecznego. Wystarczy spojrzeć na przykład obszarów wiejskich w Niemczech objętych planami operacyjnymi dla Meklemburgii-Pomorza Przedniego, przy opracowywaniu których uwzględniono dane na temat transportu, lokalnego zatrudnienia, branży przemysłowych i usług świadczonych lokalnie. W tym przypadku w ramach interwencji objętych EFS jako kluczowe priorytety określono wsparcie dla osób pracujących w systemie zmianowym i ich rodzin, które na co dzień doświadczają złożonych trudności w związku z presją czasową oraz koniecznością zapewnienia opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi.

Krok 2: Identyfikacja działań i interwencji uwzględniających aspekt płci

Które działania finansowane w ramach EFS+ i EFRR – spośród szeregu możliwych interwencji realizowanych w ramach tych funduszy na potrzeby zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – przyniosłyby poprawę sytuacji tej rodziny dzięki poprawie dostępu do opieki nad dzieckiem i uzyskaniu lepiej płatnej pracy zapewniającej równowagę między pracą w systemie zmianowym a dojazdami?

Krok 3: Podjęcie działania

- Infrastruktura na potrzeby wczesnej edukacji elementarnej i opieki nad dzieckiem
- Infrastruktura na potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia osób dorosłych
- Środki na rzecz poprawy dostępu do zatrudnienia
- Środki na rzecz promowania aktywności zawodowej kobiet oraz zmniejszenia segregacji ze względu na płeć na rynku pracy
- Wspieranie integracji społecznej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym osób najbardziej potrzebujących i dzieci
- Rozważenie, w ramach celu polityki 4, inwestycji w budowę placówek opieki nad dziećmi i opieki społecznej oraz zwiększenie zatrudnienia w sektorze opieki





Fikcyjne studium przypadku nr 3: równowaga między dbaniem o siebie a opieką nad innymi

Krok 1: Zrozumienie dynamiki

Tomás jest 74-letnim urzędnikiem pracującym w dziale ds. wynagrodzeń. Jego miesięczne wynagrodzenie wynosi 850 EUR, czyli nieco powyżej krajowej płacy minimalnej w Hiszpanii, która wynosi 785 EUR*. Jednocześnie sprawuje pełną opiekę nad swoją 73-letnią żoną Isabel, z którą są małżeństwem od 52 lat. Isabel od lat choruje i wymaga różnego rodzaju opieki.

W Hiszpanii 16 % mężczyzn to mężczyźni w wieku powyżej 65 roku życia, podczas gdy odsetek kobiet w tym wieku wynosi 31 %. Średnia oczekiwana długość życia wynosi 80,5 roku w przypadku mężczyzn i 86,3 roku w przypadku kobiet**. Mimo że Isabel od lat choruje, Tomás obawia się, że może umrzeć przed żoną. Jest w końcu starszy, a długoterminowa opieka nad żoną skraca oczekiwaną długość życia opiekuna.

Tomás i Isabel mieszkają na obrzeżach dużego miasta, na których istnieją regularne połączenia transportowe z miastem. Ich syn i córka mieszkają po przeciwnych stronach miasta. Małżeństwo ma czwórkę wnucząt, wieku 12–19 lat, które uczą się w pełnym wymiarze czasu. Córka Asunción pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, więc może pomagać ojcu w obowiązkach domowych i zabieraniu mamy na wizyty lekarskie. Ich syn Miguel odwiedza rodziców w weekendy oraz wieczorami w sytuacjach awaryjnych.

Krok 2: Identyfikacja działań i interwencji uwzględniających aspekt płci

Które działania finansowane w ramach EFS+ i EFRR – spośród szeregu możliwych interwencji realizowanych w ramach tych funduszy na potrzeby zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – przyniosłyby poprawę sytuacji Tomása i Isabeli dzięki ograniczeniu zmartwień i poprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym?

Krok 3: Podjęcie działania

- Infrastruktura na potrzeby czystej komunikacji miejskiej stanowi jeden z priorytetów EFRR
- Pozostała infrastruktura społeczna przyczyniająca się do włączenia społecznego możliwa w ramach celu polityki 3 EFS+, co dotyczy również zapewnienia lepszej infrastruktury zdrowotnej, m.in. cyfryzacji w opiece zdrowotnej i środków na rzecz poprawy dostępu do opieki długoterminowej (z wyłączeniem infrastruktury). Możliwe dodatkowe wsparcie z EFRR na rzecz innowacji technicznych w MŚP w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej
- Finansowane interwencje umożliwiające osiągnięcie równowagi między konieczną opieką międzypokoleniową a pracą i własnymi obowiązkami domowymi, np. udoskonalenie technologii komunikacyjnych w celu umożliwienia teleopieki i zdalnego wsparcia, możliwość zamawiania recept i niezbędnych artykułów codziennego użytku przez internet oraz placówki opieki międzypokoleniowej na szczeblu lokalnym, finansowane i zarządzane przez sektor publiczny, w celu odciążenia rodzin i wyręczenia opiekunów. Jest to kluczowe dla kobiet, które często pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby opiekować się innymi.



* Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2017). *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Spain* (Najistotniejsze informacje na temat rent i emerytur w 2017 r.: profile państw – Hiszpania). Paryż: OECD. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

** Eurostat (2018). *The life of women and men in Europe: A statistical portrait*. Materiał dostępny pod adresem: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>



Fikcyjne studium przypadku nr 4: łączenie opieki nad dzieckiem i osobami starszymi z pracą w systemie zmianowym

Krok 1: Zrozumienie dynamiki

Tasheen i Imran, lat 22 i 26, należą do pierwszego pokolenia imigrantów. Mieszkają na obrzeżach jednej z głównych stolic europejskich. Tasheen i Imran mają dwójkę dzieci – jedno w wieku 3 lat i jedno sześciomiesięczne. Tasheen nie pracuje poza domem i nie ma prawa jazdy. Imran pracuje w systemie zmianowym w miejscowej restauracji. Matka Tasheen, Bushra, i jej rodzeństwo od niedawna mieszkają w tej samej okolicy. Bushra ma jednak 74 lata, cierpi na demencję i choruje na cukrzycę.

Tasheen ma wykształcenie wyższe, a Imran jest z wykształcenia inżynierem informatykiem. Oboje chcieliby znaleźć pracę odpowiadającą ich umiejętnościom i możliwościom, potrzebują jednak wsparcia w zakresie nauki miejscowego języka i przygotowania CV.

Krok 2: Identyfikacja działań i interwencji uwzględniających aspekt płci

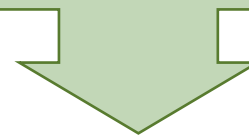
Które działania finansowane w ramach EFS+ i EFRR – spośród szeregu możliwych interwencji realizowanych w ramach tych funduszy na potrzeby zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – przyniosłyby poprawę sytuacji Tasheen i Imrana dzięki lepszemu dostępowi do płatnego zatrudnienia, opieki nad dziećmi, lokalnych usług opieki dla matki Tasheen oraz bezpiecznego mieszkalnictwa?

Jakie dane można wskazać, jeżeli chodzi o umiejętności, poziomy dochodów i rodzaje gospodarstw domowych wśród migrantów i osób należących do innych grup marginalizowanych? Jak można by przeprowadzić konsultacje i działania, aby lepiej zrozumieć potrzeby i aspiracje tych grup?

Krok 3: Podjęcie działania

- Cel polityki 1 stanowi główny priorytet EFRR, w ramach którego wspierane są interwencje dotyczące rozwoju umiejętności, inteligentnej specjalizacji, transformacji przemysłowej, przedsiębiorczości, tworzenia MŚP i wspierania przedsiębiorstw typu spin-off.
- Łączy się to z następującymi środkami finansowanymi z EFS+:
 - wsparcie na rzecz gospodarki społecznej, przedsiębiorstw społecznych i infrastruktury mieszkalnictwa dla migrantów i uchodźców;
 - pozostała infrastruktura społeczna przyczyniająca się do włączenia społecznego;
 - infrastruktura zdrowotna;
 - środki na rzecz poprawy dostępu do zatrudnienia;
 - wsparcie na rzecz szkolnictwa wyższego (z wyłączeniem infrastruktury);
 - wsparcie na rzecz kształcenia dorosłych (z wyłączeniem infrastruktury);
 - środki na rzecz promowania równości szans i aktywnego udziału w życiu społecznym;
 - metody integracji z rynkiem pracy oraz powrotu na rynek pracy osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji;
 - środki na rzecz poprawy dostępu grup marginalizowanych;
 - środki na rzecz poprawy dostępu do opieki długoterminowej (z wyłączeniem infrastruktury); oraz
 - środki na rzecz modernizacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym dostęp do ochrony socjalnej.

Tasheen i Imran, oraz ich dalsi krewni, mogliby uzyskać wsparcie w ramach wielu różnych interwencji zapewniających im dostęp do możliwości szkoleniowych i możliwości na rynku pracy, zaspokajających ich potrzeby w obszarze warunków mieszkaniowych, integracji i ochrony socjalnej, a także umożliwiających im uczestnictwo w rozwoju gospodarki lokalnej. Dobrze ukierunkowane, lokalne projekty i programy odpowiadające na złożone potrzeby wszystkich uczestników i realizujące w pełni ich potencjał muszą opierać się na dokładnych, kompleksowych danych lokalnych segregowanych ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę i pochodzenie etniczne.



Dodatkowe zasoby

Dowiedz się więcej na stronie internetowej:

- [Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w Unii Europejskiej](#)
- [Synergie i uproszczenie polityki spójności po roku 2020: Rada przyjmuje konkluzje](#)



Narzędzie 5: Definiowanie partnerstw i wielopoziomowego zarządzania – identyfikacja odpowiednich partnerów, rola ekspertów ds. płci oraz skład komitetów monitorujących

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to może służyć instytucjom zarządzającym do zapewnienia, aby:

- odpowiednie podmioty, w szczególności podmioty dysponujące wiedzą ekspercką w kwestiach dotyczących płci, zostały objęte programowaniem i monitorowaniem w ramach funduszy unijnych;
- wszystkie organizacje uczestniczące w planowaniu i wdrażaniu programów objętych funduszami unijnymi w swoich praktykach uwzględniały analizę dotyczącą płci.

Partnerzy w ramach funduszy unijnych kierują programowaniem i wdrażaniem, nadzorują realizację programów oraz zatwierdzają kryteria wyboru projektów i plany oceny. Ich rola polega na zapewnieniu wysokiej jakości procesów prowadzonych w ramach funduszy unijnych oraz zgodności z nadrzędnymi celami na szczeblu UE i państw członkowskich (art. 6 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów). W szczególności odpowiedni partnerzy muszą mieć swoich przedstawicieli w komitetach monitorujących fundusze unijne (art. 34 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów). Na okres po roku 2020 Komisja proponuje, aby „komitety monitorujące odgrywały ważniejszą rolę w nadzorze nad wynikami programu i wszystkimi czynnikami mającymi wpływ na te wyniki” (rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów, uzasadnienie).

Istnieje wiele przyczyn, dla których w wielopoziomym systemie rządzenia muszą być obecne podmioty ważne z punktu widzenia problematyki płci, szczególnie podmioty dysponujące wiedzą ekspercką:

- zaangażowanie partnerów zajmujących się problematyką płci od etapu **planowania** interwencji po **etap oceny** umożliwia identyfikację problemów i skutków istotnych z punktu widzenia problematyki płci, które w przeciwnym razie na wstępnym etapie mogłyby zostać pominięte. Tego typu partnerzy i partnerstwa mają duże

znaczenie dla rozwiązywania obecnych złożonych, wielowymiarowych problemów, bo wpływają na **poprawę podejmowanych decyzji i prowadzonej polityki**. Jest to szczególnie istotne w kontekście zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn. Zarządzenie tej sytuacji wymaga dogłębnego zrozumienia wpływu norm społecznych, wartości, racjonalności i zachowania społecznego. Decyzje w zakresie polityki i programów publicznych mogą mieć różny wpływ na zainteresowane strony i beneficjentów, wśród których znajdują się kobiety i mężczyźni. Mogą oni mieć różne priorytety i opinie w kwestii alokacji zasobów. Aby uzyskać szerszy obraz i lepsze zrozumienie różnych realiów życia kobiet i mężczyzn, należy zapewnić analizę programu z uwzględnieniem aspektu płci oraz równowagę płci wśród zaangażowanych zainteresowanych stron.

- Nawiązywanie partnerstw z ekspertami sprzyja budowaniu zdolności w zakresie analizy dotyczącej płci, a jednocześnie daje możliwość lepszego zrozumienia wymiarów wdrażania programów i opracowywania projektów z uwzględnieniem problematyki płci. Ważne jest również, aby dialog z partnerami prowadzić przy **identyfikacji potencjalnych działań naprawczych i działań dodatkowych realizowanych** w ramach programów i projektów. Dialog ten może przyjmować formę konsultacji z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego zajmującymi się problematyką równouprawnienia i odpowiednimi podmiotami państwowymi odpowiedzialnymi za propagowanie równouprawnienia płci.
- Przedstawicielstwo wielu różnych podmiotów przyczynia się również do **zwiększenia świadomości i budowania zdolności** w dziedzinie równouprawnienia płci wśród wszystkich podmiotów. W tym celu należy stworzyć możliwości wymiany doświadczeń i informacji między partnerami i decydentami zajmującymi się problematyką płci związanych z uwzględnianiem aspektu płci, równouprawnieniem płci oraz zróżnicowaniem sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych obszarach polityki. Wymiana

informacji z partnerami posiadającymi wiedzę ekspercką w kwestiach związanych z problematyką płci sprzyja wzajemnemu uczeniu się, udoskonaleniom i lepszym rezultatom. Trwała, istotna współpraca między decydentami i takimi zainteresowanymi stronami daje możliwość zwiększenia przejrzystości i poziomu zaufania. To z kolei może przyczynić się do wzrostu zaangażowania w stosowanie zasad z zakresu równouprawnienia płci.

- Zaangażowanie partnerów zajmujących się problematyką płci, m.in. organizacji kobiecych i ekspertów ds. płci, powoduje **wzrost rozliczalności z realizacji zobowiązań w zakresie**

równouprawnienia płci. Tacy partnerzy pełnią rolę swojego rodzaju organu kontrolnego, który obserwuje procesy w zakresie polityki publicznej w celu dopilnowania, aby rządy wywiązywały się z zobowiązań do osiągnięcia celów w zakresie równouprawnienia płci i były rozliczane z realizacji tych zobowiązań.

Kroki, jaki należy podjąć przy definiowaniu partnerstw i wielopoziomowego systemu rządzenia

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów zawiera wytyczne dotyczące wielopoziomowego systemu rządzenia, jeżeli chodzi o :

1. Definiowanie grup partnerów, z którymi należy przeprowadzić konsultacje z zainteresowanymi stronami

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów	Podmioty zajmujące się tematyką płci
a) władze miejskie i inne organy publiczne	Do jednostek władz miejskich i innych organów publicznych zajmujących się propagowaniem równouprawnienia płci należą agencje rządowe, m.in. komitety doradcze ds. równouprawnienia płci, częściowo samodzielne jednostki administracji centralnej oraz jednostki na szczeblu regionalnym i miejskim ⁽⁷⁰⁾ . Partnerami zajmującymi się problematyką płci mogą być punkty kontaktowe lub osoby fizyczne odpowiedzialne za propagowanie równouprawnienia płci w ramach realizowanych zadań prawnych lub administracyjnych lub posiadanych kompetencji w danym sektorze.
b) partnerzy gospodarczy i społeczni	Partnerami gospodarczymi i społecznymi w poszczególnych państwach mogą być organy ds. równości wspierające równouprawnienie płci na rynku pracy i w ramach dialogów społecznych dotyczących miejsc pracy. Do takich partnerów należą związki zawodowe, organizacje przemysłowe i agencje ds. rozwoju gospodarczego na szczeblu lokalnym.
c) właściwe podmioty reprezentujące społeczeństwo obywatelskie, podmioty działające na rzecz ochrony środowiska oraz podmioty odpowiedzialne za promowanie włączenia społecznego, praw podstawowych, praw osób niepełnosprawnych, równości płci i niedyskryminacji	Odpowiednie organizacje społeczeństwa obywatelskiego obejmują: ośrodki studiów i badań feministycznych, instytucje szkoleniowe, akademickie i oświatowe, przedsiębiorstwa kobiece, inne przedsiębiorstwa społeczne, przedsiębiorstwa w sektorze prywatnym, lokalne i ogólnokrajowe media oraz organizacje pozarządowe (NGO). Należą do nich w szczególności organizacje kobiece, NGO zajmujące się propagowaniem równouprawnienia płci, organizacje społeczeństwa obywatelskiego prowadzone przez osoby niepełnosprawne, organizacje społeczeństwa obywatelskiego reprezentujące osoby różnej rasy i różnego pochodzenia etnicznego, m.in. stowarzyszenia imigrantek.

⁽⁷⁰⁾ Więcej informacji na temat krajowych struktur w dziedzinie problematyki płci w poszczególnych państwach członkowskich UE, zob.: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

2. Przedstawicielstwo w komitetach monitorujących

Komitety monitorujące kierują wdrażaniem funduszy unijnych i w tym zakresie zapewniają zgodność z kryteriami określonymi w art. 39 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów. Kryteria te to: skuteczność programu, jego wydajność, przydatność, spójność i europejska wartość dodana. Wpływ różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn dotyczy wszystkich tych kryteriów. Zapewnienie zgodności z tymi kryteriami wymaga zatem wysokich kompetencji w zakresie problematyki płci w formie wskazówek udzielanych przez partnerów zajmujących się problematyką płci i ekspertów ds. płci. Decydując o składzie komitetów monitorujących, należy uwzględniać różne kwestie:

- **reprezentacja zainteresowanych stron zajmujących się problematyką płci:** należy zapewnić, aby działania konsultacyjne prowadzone przez komitet monitorujący obejmowały przedstawicieli wyżej wymienionych

zainteresowanych stron zajmujących się problematyką płci, w szczególności ekspertów ds. płci;

- **przedstawiciele kobiet i mężczyzn:** kluczowe znaczenie ma zapewnienie równowagi płci wśród członków grup (tj. co najmniej w proporcji 40:60). Oznacza to również uwzględnienie kwestii przedstawicielstwa kobiet i mężczyzn wśród beneficjentów polityki oraz w procesach decyzyjnych. Kobiety powinny korzystać z polityki UE na równi z mężczyznami. W porównaniu jednak z mężczyznami zdecydowanie zbyt mało kobiet zajmuje stanowiska decyzyjne. Brak równowagi płci wśród uczestników procesu planowania i podejmowania decyzji w obszarze środków z zakresu polityki wpływa na wyniki – powoduje poważne skutki dla kobiet i mężczyzn. Uwzględnianie wielu różnych punktów widzenia ma pozytywny wpływ na jakość polityki. Zapewniając równowagę płci wśród przedstawicieli, zapewnia się jednocześnie udział osób o różnorodnych doświadczeniach, dzięki którym możliwe jest doskonalenie procesów decyzyjnych i ogólnych rezultatów.



Austria: urzędnicy pogłębiają swoją wiedzę na temat równości i monitorowania w ramach funduszy unijnych

Na podstawie austriackiej umowy partnerstwa państwo to podjęło szereg kroków w kierunku włączenia ekspertów ds. płci i partnerów zajmujących się problematyką płci. Jak już omówiono we wcześniejszych częściach tego zestawu narzędzi, do takich kroków należy:

- tworzenie grup dyskusyjnych z udziałem ekspertów ds. równouprawnienia płci;
- organizacja całodziennych otwartych konferencji na temat okresowych wyników uwag publicznych dotyczących projektu budżetu;
- zaangażowanie urzędowego eksperta krajowego ds. równouprawnienia płci (z Urzędu Kanclerza Federalnego, Bundeskanzleramt, BKA);
- zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w grupach programowych.

Urzędnicy zaangażowani przy wdrażaniu Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) korzystali ze szkoleń dotyczących inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci, organizowanych w ramach pomocy technicznej z funduszem. W ocenie programu operacyjnego EFRR zawarto odrębną ocenę zgodności z zasadami horyzontalnymi obejmującą działania w zakresie uwzględniania aspektu płci podejmowane w ramach poszczególnych osi priorytetowych programu. Ponadto w przeprowadzaniu oceny aktywny udział brały odpowiednie zainteresowane strony, które uczestniczyły w posiedzeniach grup sterujących i w warsztatach. Jeżeli chodzi o wdrażanie funduszu, jego monitorowanie i decydowanie o kierunku działań, eksperci ds. płci i przedstawiciele partnerów zajmujących się problematyką płci zasiadają w Komitecie Monitorującym. Jako członkowie komitetu w zrównoważony sposób reprezentują wiele różnych punktów widzenia.

Aby zapewnić zrozumienie problematyki równouprawnienia płci wśród wnioskodawców i personelu instytucji zarządzających, realizowane są dwa różne środki – jeden skierowany do wnioskodawców, a drugi do pracowników instytucji zarządzających. Każdy wnioskodawca otrzymuje kwestionariusz dotyczący równości szans, dzięki któremu staje się bardziej świadomy istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz sposobów ich niwelowania w ramach działań objętych finansowaniem. Równolegle organizowane są sesje szkoleniowe na temat równouprawnienia płci mające na celu pogłębienie wiedzy na ten temat wśród członków personelu instytucji.

Środki finansowane z EFS obejmują również działania mające na celu rozwój „banku wiedzy” w obszarze równouprawnienia płci w ramach funduszu. Wsparciem objęte są agencje pośredniczące (zwischenengeschaltete Stellen), a także beneficjenci zaangażowani w systematyczne wdrażanie równouprawnienia płci na wszystkich etapach projektu. W ramach każdego priorytetu inwestycyjnego EFS przynajmniej połowa budżetu musi być przeznaczona na potrzeby kobiet, a ponadto kobiety muszą stanowić co najmniej połowę wszystkich uczestników planowanych działań. Utworzono dwie odrębne grupy dyskusyjne monitorujące EFS – jedna zajmująca się kwestią uwzględniania aspektu płci, a druga – kwestią równouprawnienia płci. Grupy te utworzono na etapie planowania na cały okres realizacji funduszu. Ich zadanie polega na monitorowaniu postępów w niwelowaniu zidentyfikowanych różnic między kobietami i mężczyznami w ramach środków finansowanych z EFS.



© Martial Red/Shutterstock.com

Dodatkowe zasoby

Dowiedz się więcej na stronie internetowej:

- [Czym jest uwzględnianie aspektu płci?](#)
- [Konsultacje z zainteresowanymi stronami i praktyczne podejścia](#)

Narzędzie 6: Opracowanie ilościowych i jakościowych wskaźników na potrzeby poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci ⁽⁷¹⁾

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to umożliwia:

- opracowanie konkretnych ilościowych i jakościowych wskaźników na potrzeby poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci przez rozwijanie już zdefiniowanych wspólnych wskaźników dla każdego funduszu. Dzięki temu państwa członkowskie i UE będą mogły prowadzić działania następcze w związku z wkładem funduszy w poprawę równouprawnienia płci;
- dostosowanie tych wskaźników na potrzeby poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci z krajowymi priorytetami w zakresie równości. Dzięki temu państwa członkowskie będą mogły prowadzić działania następcze w związku z wkładem funduszy w osiągnięcie szczególnych krajowych priorytetów w zakresie równości.

Narzędzie to może dostarczać wskazówek instytucjom zarządzającym na szczeblu krajowym i regionalnym przy opracowywaniu programów operacyjnych w celu propagowania równouprawnienia płci, biorąc pod uwagę zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn. Szczegółowe wskaźniki równouprawnienia płci mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia danych uwzględniających aspekt płci na potrzeby rocznych przeglądów realizacji celów, które stanowią doskonałą okazję do przeprowadzenia dialogu merytorycznego dotyczącego kluczowych kwestii związanych z wdrażaniem i wynikami programu. Wskaźniki te stanowią również źródło istotnych informacji dla komitetu monitorującego, a także na potrzeby oceny śródkresowej i oceny *ex post*.

Jak określono w art. 17 ust. 3 lit. d) ppkt (ii) rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów, w odniesieniu do poszczególnych celów szczegółowych program operacyjny musi zawierać „wskaźniki produktu i wskaźniki rezultatu wraz z odnośnymi

celami pośrednimi i celami końcowymi”. W załącznikach do odpowiednich rozporządzeń w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR) i Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS+) określono wspólne wskaźniki dla tych funduszy. Państwa członkowskie mają jednak możliwość formułowania dodatkowych wskaźników. Oprócz tego szczególnego wsparcia w zakresie formułowania wskaźników związanych z równouprawnieniem płci wskazano ponadto, że standardową procedurę stanowi gromadzenie danych segregowanych ze względu na płeć. Gromadzenie tego rodzaju danych w ramach wskaźników równouprawnienia płci oraz, w miarę możliwości i w razie potrzeby, segregacja wszystkich wskaźników ze względu na płeć i inne ważne cechy ma ogromne znaczenie, gdyż wpływa na wszystkie etapy programowania funduszy unijnych.

Kroki, jakie należy podjąć przy opracowywaniu wskaźników ilościowych i jakościowych

Kroki, jakie należy podjąć przy opracowywaniu wskaźników ilościowych i jakościowych:

1. przegląd celu polityki, celu szczegółowego i ich wpływu na równouprawnienie płci (zob. [narzędzie 3](#));
2. przegląd odpowiednich produktów i rezultatów w celu określenia, czy można w ich przypadku zastosować podział ze względu na płeć (i w miarę możliwości na inne istotne cechy, w tym wiek, rasę, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, lokalizację, warunki społeczno-ekonomiczne itp.);
3. korzystanie z pytań przedstawionych w tabelach w celu rozważenia szeregu wskaźników z punktu widzenia problematyki płci;
4. przegląd przykładowych wskaźników równouprawnienia płci podanych poniżej;

⁽⁷¹⁾ W ramach niniejszego narzędzia nie proponuje się zmiany wspólnych wskaźników ani dodawania nowych do zaproponowanych rozporządzeń. Sugeruje się zastosowanie dodatkowych wskaźników dotyczących programu, które państwa członkowskie UE będą mogły wykorzystać oprócz wspólnych wskaźników.

5. określenie odpowiednich wskaźników wspierających równouprawnienie płci w odniesieniu do konkretnych produktów i rezultatów w celu zapewnienia, aby były one zgodne z krajowymi priorytetami i specyfiką każdego programu.

Struktura narzędzia:

- tabele zawierające wspólne wskaźniki określone w załącznikach do odpowiednich rozporządzeń w odniesieniu do:
 - EFRR i Funduszu Spójności (te same wspólne wskaźniki);
 - EFS+;
 - EFMR;
- każda tabela zawiera szczegółowe wytyczne dotyczące określania wskaźników równouprawnienia płci, w tym:
 - pytania służące refleksji w kwestii, kiedy należy określić szczególne jakościowe i ilościowe wskaźniki na potrzeby wsparcia równouprawnienia płci i dostosować je do priorytetów krajowych;
 - przykładowe wskaźniki wspierające równouprawnienie płci, które są wspólne dla omawianych funduszy unijnych. *Uwaga: są to jedynie przykładowe wskaźniki, które wymagają dalszego rozwinięcia i dostosowania do priorytetów krajowych i uwarunkowań poszczególnych programów.*

EFRR i Funduszu Spójności (te same wspólne wskaźniki)

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷²⁾
Cel polityki 1: bardziej inteligentna Europa dzięki wspieraniu innowacyjnej i inteligentnej transformacji gospodarczej	(i) Zwiększenie potencjału w zakresie badań i innowacji oraz wykorzystywanie zaawansowanych technologii	CCO ⁽⁷³⁾ 01 – Przedsiębiorstwa objęte wsparciem na rzecz innowacji CCO 02 – Naukowcy pracujący we wspieranych obiektach badawczych	CCR ⁽⁷⁴⁾ 01 – MŚP wprowadzające innowacje produktowe, procesowe, marketingowe lub organizacyjne	- W przypadku ilu przedsiębiorstw właścicielem jest kobieta, a w ilu – mężczyzna? - Ile jest kobiet i mężczyzn wśród naukowców pracujących we wspieranych obiektach badawczych? - Na czym polega wsparcie udzielane przedsiębiorstwom należącym do kobiet w porównaniu ze wsparciem udzielanym przedsiębiorstwom, których właścicielami są mężczyźni?	Poziom produktu: - Przedsiębiorstwa objęte wsparciem na rzecz innowacji i prowadzone przez kobiety oraz przedsiębiorstwa objęte takim wsparciem, prowadzone przez mężczyzn - Średnia kwota wsparcia przekazanego przedsiębiorstwom prowadzonym przez kobiety i przedsiębiorstwom prowadzonym przez mężczyzn - Kobiety i mężczyźni pracujący jako naukowcy we wspieranych obiektach badawczych Poziom rezultatu: - MŚP prowadzone przez kobiety i MŚP prowadzone przez mężczyzn wprowadzające innowacje w zakresie produktów, procesów, sprzedaży lub organizacji
	(ii) Czerpanie korzyści z cyfryzacji dla obywateli, przedsiębiorstw i rządów	CCO 03 – Przedsiębiorstwa i instytucje publiczne otrzymujące wsparcie na opracowywanie produktów, usług i aplikacji cyfrowych	CCR 02 – Dodatkowi użytkownicy nowych produktów, usług i aplikacji cyfrowych opracowanych przez przedsiębiorstwa i instytucje publiczne	- Kto korzysta, a kto nie korzysta z nowych produktów i usług cyfrowych (kobiety i mężczyźni)? - Czy kobiety i mężczyźni w równym stopniu korzystają z takich produktów i usług cyfrowych? - W przypadku ilu przedsiębiorstw właścicielem jest kobieta, a w ilu – mężczyzna?	Poziom produktu: - Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety i przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn otrzymujące wsparcie na opracowywanie produktów, usług i aplikacji cyfrowych - Średnia kwota wsparcia przekazanego przedsiębiorstwom prowadzonym przez kobiety i przedsiębiorstwom prowadzonym przez mężczyzn Poziom rezultatu: - Kobiety i mężczyźni korzystający z nowych produktów i usług cyfrowych - Zróżnicowanie liczby użytkowników wśród kobiet i mężczyzn - Poziom zadowolenia kobiet i mężczyzn z produktów, usług i aplikacji cyfrowych

⁽⁷²⁾ Wskaźniki muszą mieć formę liczby lub udziału, na przykład, liczba/udział przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i przedsiębiorstw prowadzonych przez mężczyzn. Zaleca się podawanie udziału (%), gdyż stosowanie wskaźników wskazujących wartości liczbowe nie jest idealnym rozwiązaniem.

⁽⁷³⁾ CCO: Podstawowy wspólny wskaźnik produktu.

⁽⁷⁴⁾ CCR: Podstawowy wspólny wskaźnik rezultatu.

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷²⁾
Cel polityki 1: bardziej inteligentna Europa dzięki wspieraniu innowacyjnej i inteligentnej transformacji gospodarczej	(iii) Sprzyjanie wzrostowi i konkurencyjności MŚP	CCO 04 – MŚP objęte wsparciem w celu generowania wzrostu i tworzenia miejsc pracy	CCR 03 – Miejsca pracy utworzone we wspieranych MŚP	- W przypadku ilu MŚP objętych wsparciem właścicielem jest kobieta, a w ilu – mężczyzna? - Jakiego rodzaju miejsca pracy utworzono? W jakich sektorach utworzono miejsca pracy? - Czy taki sektor jest zdominowany przez kobiety lub mężczyzn, czy też ich proporcje są równe? - W jaki sposób utworzone miejsca pracy przyczynią się do poprawy zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn?	Poziom produktu: - MŚP objęte wsparciem w celu generowania wzrostu i prowadzone przez kobiety oraz przedsiębiorstwa objęte takim wsparciem i prowadzone przez mężczyzn - Średnia kwota wsparcia przekazanego przedsiębiorstwom prowadzonym przez kobiety i przedsiębiorstwom prowadzonym przez mężczyzn Poziom rezultatu: - Rodzaj utworzonych miejsc pracy - Liczba / udział utworzonych miejsc pracy kobiet i mężczyzn - Liczba / udział utworzonych miejsc pracy kobiet i mężczyzn w sektorach zdominowanych przez kobiety / mężczyzn
	(iv) Rozwijanie umiejętności na rzecz inteligentnej specjalizacji, transformacji przemysłowej i przedsiębiorczości	CCO 05 – MŚP inwestujące w rozwój umiejętności	CCR 04 – Pracownicy MŚP korzystający ze szkolenia w celu rozwoju umiejętności	- W przypadku ilu MŚP objętych wsparciem właścicielem jest kobieta, a w ilu – mężczyzna? - Jakie umiejętności są wspierane? W jakich sektorach umiejętności te są wykorzystywane? W jaki sposób przyczynią się one do rozwoju umiejętności wśród kobiet i mężczyzn? - Czy takie sektory są zdominowane przez kobiety lub mężczyzn, czy też odsetek kobiet i mężczyzn jest wyrównany?	Poziom produktu: - MŚP inwestujące w rozwój umiejętności i prowadzone przez kobiety oraz MŚP dokonujące takich inwestycji i prowadzone przez mężczyzn - Średnia kwota wsparcia przekazanego przedsiębiorstwom prowadzonym przez kobiety i przedsiębiorstwom prowadzonym przez mężczyzn - Średni koszt szkolenia z podziałem na kobiety i mężczyzn będących członkami personelu, którzy odbyli szkolenia Poziom rezultatu: Liczba / udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w MŚP, którzy skorzystali ze szkoleń w celu rozwoju umiejętności Rodzaje szkolenia ukierunkowanego na rozwój umiejętności, z których skorzystały kobiety w porównaniu ze szkoleniami, z których skorzystali mężczyźni

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷²⁾
Cel polityki 2: bardziej przyjazna dla środowiska, niskoemisyjna Europa dzięki promowaniu czystej i sprawiedliwej transformacji energetyki, zielonych i niebieskich inwestycji, gospodarki o obiegu zamkniętym, przystosowania się do zmiany klimatu oraz zapobiegania ryzyku i zarządzania ryzykiem	(i) Promowanie środków na rzecz efektywności energetycznej	CCO 06 – Inwestycje w środki służące poprawie efektywności energetycznej	CCR 05 – Beneficjenci o podwyższonej klasie efektywności energetycznej	- Jaki będzie wpływ środków służących poprawie efektywności energetycznej na kobiety i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację? Czy efekt ten może być różny? - Czy może on zależeć od innych uwarunkowań społeczno-demograficznych, w tym od wieku, warunków społeczno-ekonomicznych i wykształcenia? - Czy w ewentualnych konsultacjach będą uczestniczyć zarówno kobiety, jak i mężczyźni?	Poziom produktu: - Rodzaje inwestycji w środki służące poprawie efektywności energetycznej Poziom rezultatu: - Kobiety i mężczyźni będący beneficjentami o podwyższonej klasie efektywności energetycznej
	(ii) Promowanie odnawialnych źródeł energii	CCO 07 – Dodatkowe zdolności wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych	CCR 06 – Ilość dodatkowo wytworzonej energii ze źródeł odnawialnych	- Kto skorzysta na dodatkowych zdolnościach wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych? Czy takie korzyści będą różne w przypadku kobiet i mężczyzn? Czy takie korzyści będą zależeć od innych uwarunkowań? - Czy w ewentualnych konsultacjach będą uczestniczyć zarówno kobiety, jak i mężczyźni?	Poziom rezultatu: Kobiety i mężczyźni będący beneficjentami ilości dodatkowo wytworzonej energii ze źródeł odnawialnych
	(iii) Rozwój inteligentnych systemów i sieci energetycznych oraz systemów magazynowania na szczeblu lokalnym	CCO 08 – Cyfrowe systemy zarządzania opracowane dla inteligentnych sieci	CCR 07 – Dodatkowi użytkownicy podłączeni do inteligentnych sieci	- Kim są użytkownicy cyfrowych systemów zarządzania opracowanych dla inteligentnych sieci? Czy z systemów tych korzysta tyle samo kobiet, co mężczyzn? - Czy w ewentualnych konsultacjach będą uczestniczyć zarówno kobiety, jak i mężczyźni?	Poziom rezultatu: Kobiety i mężczyźni będący dodatkowymi użytkownikami podłączonymi do inteligentnych sieci
	(iv) Wspieranie działań w zakresie dostosowania do zmiany klimatu, zapobiegania ryzyku i odporności na klęski żywiołowe	CCO 09 – Nowe lub zmodernizowane systemy monitorowania, ostrzegania i reagowania w kontekście klęsk żywiołowych	CCR 08 – Dodatkowa ludność odnosząca korzyści ze środków ochrony przed powodzią, pożarami lasów i innymi klęskami żywiołowymi związanymi z klimatem	- Kto odniesie korzyści z nowych lub zmodernizowanych systemów monitorowania, ostrzegania i reagowania w kontekście klęsk żywiołowych? Czy kobiety i mężczyźni skorzystają na tych systemach w takim samym stopniu? - Czy w systemach reagowania uwzględnia się różnice występujące w tradycyjnych modelach? (mężczyźni wykonujący pracę zawodową, kobiety zajmujące się strefą prywatną, większa liczba mężczyzn posiadających samochód / korzystających z samochodu / będących kierowcami, więcej kobiet opiekujących się osobami niesamodzielnymi w czasie klęsk...)	Poziom rezultatu: Kobiety i mężczyźni będący dodatkowymi osobami odnoszącymi korzyści ze środków ochrony przed powodzią, pożarami lasów i innymi klęskami żywiołowymi związanymi z klimatem

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷²⁾
Cel polityki 2: bardziej przyjazna dla środowiska, niskoemisyjna Europa dzięki promowaniu czystej i sprawiedliwej transformacji energetyki, zielonych i niebieskich inwestycji, gospodarki o obiegu zamkniętym, przystosowania się do zmiany klimatu oraz zapobiegania ryzyku i zarządzania ryzykiem	(v) Wspieranie zrównoważonej gospodarki wodnej	CCO 10 – Zdolność nowo wybudowanych lub zmodernizowanych instalacji oczyszczania ścieków	CCR 09 – Dodatkowa ludność przyłączona do instalacji oczyszczania ścieków co najmniej II stopnia	- Kto skorzysta na zdolności nowo wybudowanych lub zmodernizowanych instalacji oczyszczania ścieków? Czy kobiety i mężczyźni skorzystają na tych systemach w takim samym stopniu? - Czy w ewentualnych konsultacjach będą uczestniczyć zarówno kobiety, jak i mężczyźni?	Poziom rezultatu: Kobiety i mężczyźni będący dodatkowymi osobami przyłączonymi do instalacji oczyszczania ścieków co najmniej II stopnia
	(vi) Wspieranie przechodzenia na gospodarkę o obiegu zamkniętym	CCO 11 – Zdolność nowo wybudowanych lub zmodernizowanych instalacji recyklingu odpadów	CCR 10 – Dodatkowe odpady poddane recyklingowi	- Kto skorzysta na zdolności nowo wybudowanych lub zmodernizowanych instalacji recyklingu odpadów? Czy kobiety i mężczyźni skorzystają na tych systemach w takim samym stopniu? - Czy w ramach działań propagujących przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym uwzględnia się kwestie związane z zachowaniami i rolami kobiet i mężczyzn? - Czy w ewentualnych konsultacjach będą uczestniczyć zarówno kobiety, jak i mężczyźni?	Poziom rezultatu: - Dodatkowa ilość odpadów poddanych recyklingowi przez kobiety i mężczyzn - Sposoby propagowania przejścia uwzględniające aspekt płci, np. stopień, w jakim uwzględnia się potrzeby i preferencje kobiet i mężczyzn - Ocena dostępności recyklingu odpadów z uwzględnieniem aspektu płci - Poziom zadowolenia ze środków wśród kobiet i mężczyzn będących użytkownikami
	(vii) Sprzyjanie bioróżnorodności i rozwojowi zielonej infrastruktury w środowisku miejskim oraz zmniejszanie zanieczyszczenia	CCO 12 – Powierzchnia zielonej infrastruktury na obszarach miejskich	CCR 11 – Ludność odnosząca korzyści ze środków na rzecz jakości powietrza	- Kto będzie korzystać i czerpać korzyści z powierzchni zielonej infrastruktury na obszarach miejskich? Czy kobiety i mężczyźni będą korzystać z tej infrastruktury w taki sam sposób? Czy kobiety i mężczyźni skorzystają na tej infrastrukturze w takim samym stopniu? - Kto mieszka na takich obszarach?	Poziom rezultatu: - Kobiety i mężczyźni w ludności odnoszącej korzyści ze środków na rzecz jakości powietrza - Poziom zadowolenia ze środków wśród kobiet i mężczyzn
Cel polityki 3: lepiej połączona Europa dzięki zwiększeniu mobilności i udoskonaleniu regionalnych połączeń teleinformatycznych	(i) Udoskonalanie sieci połączeń cyfrowych	CCO 13 – Dodatkowe gospodarstwa domowe i przedsiębiorstwa objęte zasięgiem sieci szerokopasmowych o bardzo wysokiej przepustowości	CCR 12 – Dodatkowe gospodarstwa domowe i przedsiębiorstwa z abonamentem na szerokopasmowy dostęp do sieci o bardzo wysokiej przepustowości	- Jakiego rodzaju dodatkowe gospodarstwa domowe zostaną objęte zasięgiem sieci szerokopasmowych o bardzo wysokiej przepustowości (np. gospodarstwa domowe, w których rolę głowy rodziny pełni kobieta, lub gospodarstwa domowe, w których głową rodziny jest mężczyzna, gospodarstwa domowe prowadzone przez osobę samotnie wychowującą dzieci) Kto jest członkiem takich gospodarstw domowych? - Kim są właściciele przedsiębiorstw objętych zasięgiem sieci szerokopasmowych o bardzo wysokiej przepustowości? - Jakie dane są dostępne na temat dostępności / przystępności cenowej dostępu? Na czym polega różny wpływ na kobiety i mężczyzn w tym zakresie?	Poziom rezultatu: - Dodatkowe gospodarstwa domowe prowadzone przez kobiety i dodatkowe gospodarstwa domowe prowadzone przez mężczyzn z abonamentem na szerokopasmowy dostęp do sieci o bardzo wysokiej przepustowości - Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety i przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn objęte zasięgiem sieci szerokopasmowych o bardzo wysokiej przepustowości

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷⁵⁾
Cel polityki 3: lepiej połączona Europa dzięki zwiększeniu mobilności i udoskonaleniu regionalnych połączeń teleinformatycznych	(ii) Rozwój zrównoważonej, inteligentnej, bezpiecznej i intermodalnej sieci TEN-T odpornej na zmianę klimatu ⁽⁷⁵⁾	CCO 14 – Sieć drogowa TEN-T: drogi nowe i zmodernizowane	CCR 13 – Oszczędność czasu dzięki udoskonalonej infrastrukturze drogowej	- Kto będzie korzystał i czerpać korzyści z nowych i zmodernizowanych dróg? Czy kobiety i mężczyźni będą korzystał z tych dróg w taki sam sposób? Czy będą czerpać takie same korzyści? - Kto zaoszczędzi czas dzięki udoskonalonej infrastrukturze drogowej? Kobiety czy mężczyźni, czy może kobiety i mężczyźni? Dlaczego? - Czy w odniesieniu do kobiet i mężczyzn mieszkających nieopodal dróg uwzględniono różne kwestie bezpieczeństwa i kwestie zdrowotne?	Poziom rezultatu: Kobiety i mężczyźni oszczędzający czas dzięki udoskonalonej infrastrukturze drogowej
	(iii) Rozwój zrównoważonej, inteligentnej i intermodalnej mobilności odpornej na zmianę klimatu na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym poprawa dostępu do sieci TEN-T i mobilności transgranicznej	CCO 15 – Sieć kolejowa TEN-T: linie kolejowe nowe i zmodernizowane	CCR 14 – Roczna liczba pasażerów korzystających z ulepszonych transportu kolejowego	- Kto będzie korzystał i czerpać korzyści z nowych i zmodernizowanych linii kolejowych? Czy kobiety i mężczyźni będą korzystał z transportu kolejowego w taki sam sposób? Czy będą czerpać takie same korzyści? - Kto zaoszczędzi czas dzięki ulepszonemu transportowi kolejowemu? Kobiety mężczyźni, czy może kobiety i mężczyźni? Dlaczego?	Poziom rezultatu: - Roczna liczba kobiet i mężczyzn będących pasażerami korzystającymi z ulepszonych transportu kolejowego - Średni czas zaoszczędzony przez kobiety i mężczyzn będących pasażerami
	(iv) Wspieranie zrównoważonej multimodalnej mobilności miejskiej	CCO 16 – Rozbudowa i modernizacja linii tramwajowych i linii metra	CCR 15 – Roczna liczba użytkowników korzystających z nowych i zmodernizowanych linii tramwajowych i linii metra	- Kto będzie korzystał i odnieść korzyści z rozbudowy i modernizacji linii tramwajowych i linii metra? Czy kobiety i mężczyźni będą korzystał z tych linii w taki sam sposób? Czy będą czerpać takie same korzyści? - Kto zaoszczędzi czas dzięki korzystaniu z nowych i zmodernizowanych linii tramwajowych i linii metra? Kobiety czy mężczyźni, czy może kobiety i mężczyźni? Dlaczego? - Czy różne potrzeby kobiet i mężczyzn są brane pod uwagę podczas procesu rozbudowy (np. ważne jest, aby prowadzić rozbudowę w kierunku parków przemysłowych i innych miejsc pracy, a także zapewniać dodatkowe przystanki przy szkołach, szpitalach, sklepach i innych placówkach usługowych oraz połączenia z takimi miejscami)	Poziom rezultatu: Roczna liczba kobiet i mężczyzn będących użytkownikami korzystającymi z nowych i zmodernizowanych linii tramwajowych i linii metra

⁽⁷⁵⁾ Transeuropejska sieć transportowa.

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷²⁾
Cel polityki 4: Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych	(i) Poprawa skuteczności rynków pracy oraz dostępu do wysokiej jakości zatrudnienia poprzez rozwój innowacji społecznych i infrastruktury	CCO 17 – Roczna liczba osób bezrobotnych korzystających z udoskonalonych udogodnień dla służb zatrudnienia	CCR 16 – Roczna liczba osób poszukujących pracy, korzystających z udoskonalonych udogodnień dla służb zatrudnienia	- Jaka jest stopa bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn? - W jaki sposób w ramach organizacji udogodnień dla służb zatrudnienia zaspokajają się potrzeby kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację? - Czy na etapie tworzenia takich służb przyjmuje się podejście partycypacyjne uwzględniające aspekt płci?	Poziom produktu: - Roczna liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn korzystających z udoskonalonych udogodnień dla służb zatrudnienia - Udoskonalone udogodnienia dla służb zatrudnienia uwzględniające aspekt płci Poziom rezultatu: - Roczna liczba kobiet i mężczyzn szukających pracy, korzystających z udoskonalonych udogodnień dla służb zatrudnienia
	(ii) Poprawa dostępu do wysokiej jakości usług sprzyjających włączeniu społecznemu w zakresie kształcenia, szkoleń i uczenia się przez całe życie poprzez rozwój infrastruktury	CCO 18 – Liczba miejsc w nowych lub zmodernizowanych placówkach opieki nad dziećmi i kształcenia	CCR 17 – Roczna liczba użytkowników korzystających z nowych lub zmodernizowanych placówek opieki nad dziećmi i kształcenia	- Kto korzysta i odniesie korzyści z opieki nad dziećmi? Czy kobiety i mężczyźni będą korzystać z placówek opieki nad dziećmi w takim samym stopniu? Czy będą czerpać takie same korzyści? - Jaki wpływ na zdolność do zatrudnienia kobiet i mężczyzn mają placówki opieki nad dziećmi i kształcenia? - Czy dziewczęta i chłopcy mają taki sam dostęp do nowych i zmodernizowanych placówek opieki nad dziećmi i kształcenia	Poziom rezultatu: - Roczna liczba dziewcząt i chłopców korzystających z nowych lub zmodernizowanych placówek opieki nad dziećmi i kształcenia - Liczba / udział gospodarstw domowych (z podziałem na rodzaje gospodarstw, np. gospodarstwa domowe, w których rolę głowy rodziny pełni kobieta, lub gospodarstwa domowe, w których głową rodziny jest mężczyzna, gospodarstwa domowe prowadzone przez osobę samotnie wychowującą dzieci), w przypadku których nowa lub lepsza infrastruktura spowodowała ograniczenie obciążenia opieką nad dzieckiem - Średnie godziny otwarcia placówek opieki nad dziećmi
	(iii) Zwiększenie integracji społeczno-ekonomicznej marginalizowanych społeczności, migrantów i grup w niekorzystnej sytuacji poprzez zintegrowane działania obejmujące mieszkalnictwo i usługi społeczne	CCO 19 – Dodatkowa pojemność stworzonych lub zmodernizowanych ośrodków przyjmowania	CCR 18 – Roczna liczba użytkowników korzystających z nowych i zmodernizowanych ośrodków przyjmowania i obiektów zakwaterowania	- Kto będzie korzystać i czerpać korzyści z dodatkowej pojemności ośrodków przyjmowania? Czy kobiety i mężczyźni będą korzystać z tych ośrodków w takim samym stopniu? Czy będą czerpać takie same korzyści? - Czy przeprowadzane są oceny dotyczące potrzeb kobiet i mężczyzn należących do tych grup z uwzględnieniem aspektu płci? - Kto jest członkiem marginalizowanych społeczności? Kim są migranci i członkowie grup w niekorzystnej sytuacji? Czy grupy te dzielą się na podgrupy, na przykład kobiet lub mężczyzn, które są w mniejszym albo większym stopniu zintegrowane?	Poziom rezultatu: - Roczna liczba kobiet i mężczyzn będących użytkownikami korzystającymi z nowych i zmodernizowanych ośrodków przyjmowania i obiektów zakwaterowania - Średni koszt usług dla kobiet i mężczyzn będących użytkownikami - Poziom zadowolenia z usług wśród kobiet i mężczyzn będących użytkownikami

Cel polityki	Cel szczegółowy	Produkty	Rezultaty	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki ⁽⁷²⁾
Cel polityki 4: Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych	(iv) Zapewnienie równego dostępu do opieki zdrowotnej poprzez rozwój infrastruktury, w tym podstawowej opieki zdrowotnej	CCO 20 – Liczba miejsc w nowych lub zmodernizowanych ośrodkach opieki zdrowotnej	CCR 19 – Ludność mająca dostęp do udoskonalonych usług opieki zdrowotnej	- Czy przeprowadzane są oceny dotyczące potrzeb kobiet i mężczyzn w zakresie dostępnej infrastruktury z uwzględnieniem aspektu płci? - Kto będzie korzystał i czerpał korzyści z miejsc w nowych lub zmodernizowanych ośrodkach opieki zdrowotnej? Czy kobiety i mężczyźni skorzystają na tej infrastrukturze w takim samym stopniu? - W jaki sposób w ramach liczby miejsc w nowych lub zmodernizowanych ośrodkach opieki zdrowotnej uwzględnia się różne potrzeby zdrowotne kobiet i mężczyzn w całym cyklu użytkowania?	Poziom produktu: - Rodzaj miejsc w nowych lub zmodernizowanych ośrodkach opieki zdrowotnej - Miejsca w nowych lub zmodernizowanych ośrodkach opieki zdrowotnej w równym stopniu odpowiadające na potrzeby kobiet i mężczyzn z nich korzystających - Kącki zabaw dla dzieci dostępne w poczekalniach Poziom rezultatu: - Kobiety i mężczyźni mający dostęp do udoskonalonych usług opieki zdrowotnej

Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)

Wskaźniki	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki
(1) Wspólne wskaźniki produktu dotyczące operacji kierowanych do osób są następujące: 1a) Wspólne wskaźniki produktu dotyczące uczestników Wspólne wskaźniki produktu dotyczące uczestników są następujące (76): - bezrobotni, w tym długotrwale bezrobotni*; - długotrwale bezrobotni*; - osoby bierne zawodowo*; - osoby pracujące, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek*; - osoby poniżej 30 lat*; - osoby powyżej 54 lat*; - osoby z wykształceniem średnim I stopnia lub niższym (ISCED 0–2) (77); - osoby z wykształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym (ISCED 3) lub policealnym (ISCED 4)*; - osoby z wykształceniem wyższym (ISCED 5–8)*. Łączna liczba uczestników ma być obliczana automatycznie na podstawie wspólnych wskaźników produktu związanych ze statusem zatrudnienia.	- Czym uwarunkowany jest status zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn? - We wszystkich państwach członkowskich obserwuje się zróżnicowanie sytuacji pod względem statusu zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn; jaki jest powód takiego stanu rzeczy w danym państwie członkowskim? - Jakie są szczególne przyczyny nierówności na rynku pracy? - Jaki jest odsetek kobiet i mężczyzn w sektorach i grupach docelowych?	- Średnie wydatki na środki adresowane do kobiet w porównaniu do mężczyzn - Rodzaje zatrudnienia wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn - Wskaźniki należy podzielić na grupy kobiet i mężczyzn posiadających dzieci oraz kobiet i mężczyzn nieposiadających dzieci - Wskaźniki należy podzielić na grupy kobiet i mężczyzn samotnie wychowujących dzieci - Poziom zadowolenia wśród kobiet i mężczyzn będących uczestnikami - Udział wydatków przeznaczonych na środki wyrażnie wspierające równouprawnienie płci

⁽⁷⁶⁾ Dane przekazane w związku ze wskaźnikami oznaczonymi * są danymi osobowymi zgodnie z art. 4 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679. Dane przekazane w związku ze wskaźnikami oznaczonymi ** należą do szczególnej kategorii danych osobowych zgodnie z art. 9 rozporządzenia (UE) 2016/679.

⁽⁷⁷⁾ Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (ISCED: International Standard Classification of Education).

Wskaźniki	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki
1b) Pozostałe wspólne wskaźniki produktu (jeżeli dane dotyczące tych wskaźników nie są gromadzone z rejestrów danych, wartości tych wskaźników mogą być ustalone przez beneficjenta na podstawie wiarygodnych szacunków): - uczestnicy z niepełnosprawnościami**; - obywatele państw trzecich*; - uczestnicy obcego pochodzenia*; - mniejszości (w tym społeczności marginalizowane, takie jak Romowie)**; - osoby bezdomne lub dotknięte wykluczeniem mieszkaniowym*; - uczestnicy z obszarów wiejskich*.	- Czy istnieją różnice między kobietami i mężczyznami w tych grupach? Dlaczego? - Jak można zniwelować te różnice?	- Kobiety i mężczyźni będący uczestnikami i rodzicami - Kobiety i mężczyźni będący uczestnikami i osobami samotnie wychowującymi dzieci - Średnie wydatki w podziale na kobiety i mężczyzn będących uczestnikami - Poziom zadowolenia wśród kobiet i mężczyzn będących uczestnikami - Udział wydatków przeznaczonych na środki wyrażnie wspierające równouprawnienie płci
(2) Wspólne wskaźniki produktu dotyczące podmiotów są następujące: - liczba objętych wsparciem podmiotów administracji publicznej lub służb publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym; - liczba objętych wsparciem mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw społecznych).	- Czy wsparcie przeznaczone na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (w tym przedsiębiorstwa spółdzielcze i przedsiębiorstwa społeczne) jest inne w przypadku przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i inne w przypadku przedsiębiorstw prowadzonych przez mężczyzn? Dlaczego? - Czy warto propagować zmianę sytuacji?	- Rodzaj wsparcia przeznaczonego na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (w tym przedsiębiorstwa spółdzielcze i przedsiębiorstwa społeczne) prowadzone przez kobiety i tego rodzaju przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn? - Średnie wydatki na przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety i przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn - Poziom zadowolenia wśród kobiet i mężczyzn będących beneficjentami - Udział wydatków przeznaczonych na środki wyrażnie wspierające równouprawnienie płci
(3) Wspólne wskaźniki rezultatu bezpośredniego dotyczące uczestników są następujące: - uczestnicy poszukujący pracy po zakończeniu udziału w programie*; - uczestnicy biorący udział w kształceniu lub szkoleniu po zakończeniu udziału w programie*; - uczestnicy uzyskujący kwalifikacje po zakończeniu udziału w programie*; - uczestnicy pracujący, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po zakończeniu udziału w programie*.	- Czy istnieje różnica między kobietami i mężczyznami w tych grupach? Dlaczego? - Czy warto propagować zmianę sytuacji?	- Rodzaje zatrudnienia, o które starają się kobiety w porównaniu do mężczyzn - Rodzaje kwalifikacji uzyskanych przez kobiety i mężczyzn po zakończeniu programu - Rodzaje zatrudnienia i samozatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn
(4) Wspólne wskaźniki rezultatu długoterminowego dotyczące uczestników są następujące: - uczestnicy pracujący, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, sześć miesięcy po zakończeniu udziału w programie*; - uczestnicy znajdujący się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu udziału w programie*. Jako wymóg minimalny dane te mają być gromadzone na podstawie reprezentatywnej próby uczestników w ramach każdego celu szczegółowego. Należy zapewnić wiarygodność wewnętrznej próby tak, aby zebrane dane mogły być uogólnione na poziomie danego celu szczegółowego.	Czy istnieje różnica między kobietami i mężczyznami w tych grupach? Dlaczego?	- Rodzaje zatrudnienia wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn - Średnie wynagrodzenie wśród kobiet i mężczyzn - Wskaźniki dotyczące jakości miejsc pracy kobiet i mężczyzn - Jak kobiety i mężczyźni będący beneficjentami postrzegają swoją sytuację na rynku pracy (tj. czy zmieniła się na lepsze, czy też nie)

Rozporządzenie w sprawie EFS+ (załącznik 1, s. 1) ustanawia: „Wspólne wskaźniki dotyczące wsparcia ogólnego z komponentu EFS+ objętego zarządzaniem dzielonym. Wszystkie dane osobowe mają być przedstawione w podziale według płci (kobieta, mężczyzna, osoba niebinarna ⁽⁷⁸⁾). Jeżeli określone rezultaty nie są możliwe, dane odnoszące się do tych rezultatów nie muszą być gromadzone ani przekazywane”.

⁽⁷⁸⁾ Osoba, która nie identyfikuje się ani jako kobieta, ani jako mężczyzna.

Wspólne wskaźniki dotyczące wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na zwalczanie deprivacji materialnej

Wskaźniki	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki
(1) Wskaźniki produktu a) łączna wartość pieniężna dostarczonej żywności i produktów: (i) łączna wartość udzielonej pomocy żywnościowej: (a) łączna wartość pieniężna żywności dla dzieci, (b) łączna wartość pieniężna żywności dla osób bezdomnych, (c) łączna wartość pieniężna żywności dla pozostałych grup docelowych, (ii) łączna wartość dostarczonych produktów: (a) łączna wartość pieniężna produktów dla dzieci, (b) łączna wartość pieniężna produktów dla bezdomnych, (c) łączna wartość pieniężna produktów dla pozostałych grup docelowych.	• Czy łączna wartość pieniężna pomocy żywnościowej, którą uzyskują kobiety / dziewczęta, różni się od wartości pieniężnej pomocy żywnościowej otrzymywanej przez chłopców / mężczyzn? • Czy jest dostępna ocena sytuacji poszczególnych grup kobiet i mężczyzn oraz ich szczególnych potrzeb? • Czy przy zapewnianiu produktów uwzględnia się różne preferencje i potrzeby wśród kobiet i mężczyzn? • Czy uwzględniane są szczególne potrzeby kobiet związane ze zdrowiem reprodukcyjnym?	• Łączna wartość pieniężna dostarczonych produktów odpowiadających na potrzeby kobiet w zakresie zdrowia reprodukcyjnego (np. tamponów) • Średnia wartość pieniężna dostarczonej żywności i dostarczonych produktów / średnie wydatki w tym zakresie według kategorii płci • Poziom zadowolenia z dostarczonej żywności i dostarczonych produktów wśród kobiet i mężczyzn będących beneficjentami
b) Łączna ilość udzielonej pomocy żywnościowej (w tonach), z czego: (a) udział żywności, w przypadku której w ramach programu sfinansowano jedynie jej transport, dystrybucję i magazynowanie (w %); (b) udział produktów spożywczych współfinansowanych z EFS+ w łącznej wartości żywności dostarczonej beneficjentom (w %).	• W jaki sposób uwzględnia się zróżnicowanie potrzeb wśród kobiet i mężczyzn? • Na czym polega udział kobiet i mężczyzn w systemach dystrybucji? • Kto dostarcza żywność? Czy wśród dostawców znajduje się odpowiednia liczba przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i przedsiębiorstw rolniczych kobiet?	• Dostawcy w podziale na przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety i przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn • Udział przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i przedsiębiorstw prowadzonych przez mężczyzn wśród dostawców

Wskaźniki	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki
(3) Wspólne wskaźniki rezultatu Liczba odbiorców końcowych otrzymujących pomoc żywnościową, w tym: • liczba dzieci w wieku poniżej 18 lat; • liczba młodzieży w wieku 18–29 lat; • liczba odbiorców końcowych w wieku powyżej 54 lat; • liczba odbiorców końcowych z niepełnosprawnościami; • liczba obywateli państw trzecich; • liczba odbiorców końcowych obcego pochodzenia i należących do mniejszości (w tym społeczności marginalizowanych, takich jak Romowie); • liczba bezdomnych odbiorców końcowych lub odbiorców końcowych dotkniętych wykluczeniem mieszkaniowym. Liczba odbiorców końcowych otrzymujących pomoc materialną: • liczba dzieci w wieku poniżej 18 lat; • liczba młodzieży w wieku 18–29 lat; • liczba odbiorców końcowych w wieku powyżej 54 lat; • liczba odbiorców końcowych z niepełnosprawnościami; • liczba obywateli państw trzecich; • liczba odbiorców końcowych obcego pochodzenia i należących do mniejszości (w tym społeczności marginalizowanych, takich jak Romowie); • liczba bezdomnych odbiorców końcowych lub odbiorców końcowych dotkniętych wykluczeniem mieszkaniowym.	• Czy pomoc żywnościowa dla kobiet odbiega od pomocy żywnościowej uzyskiwanej przez mężczyzn? • Czy na każdym etapie cyklu życia programu uwzględnia się różne potrzeby kobiet i mężczyzn pod względem witamin i dostaw żywności? • Czy bierze się pod uwagę preferencje kobiet i mężczyzn w zakresie dostaw żywności? • Czy uwzględnia się potencjalne różnice, jeżeli chodzi o możliwość dotarcia do kobiet i mężczyzn będących odbiorcami? • Czy dostępne są oceny dotyczące różnych potrzeb i preferencji kobiet i mężczyzn należących do grup docelowych? • Czy pomoc materialna dla kobiet odbiega od pomocy materialnej uzyskiwanej przez mężczyzn? • Czy na każdym etapie cyklu życia programu uwzględnia się różne potrzeby kobiet i mężczyzn pod względem pomocy materialnej? • Czy bierze się pod uwagę kwestię, czy udzielona pomoc materialna może stawiać kobiety i mężczyzn w sytuacjach zagrażających ich życiu?	• Poziom zadowolenia wśród kobiet i mężczyzn będących beneficjentami • Dostawcy w podziale na przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety i przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn

Wskaźniki Europejskiego Funduszu Społecznego Plus dla komponentu „Zdrowie” ⁽⁷⁹⁾

Wskaźniki	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki
Poziom zintegrowanych działań w dziedzinie zdrowia i poziom wykorzystania rezultatów programu w krajowych politykach zdrowotnych: • liczba pacjentów otrzymujących wsparcie z europejskich sieci referencyjnych; • liczba wspólnych ocen klinicznych technologii medycznych; • liczba transferów najlepszych praktyk. • Stopień wykorzystania rezultatów programów w krajowej polityce zdrowotnej mierzony za pomocą kwestionariusza „przed i po”	• Czy stwierdzono występowanie różnic w sposobie wsparcia kobiet i mężczyzn będących pacjentami w ramach europejskich sieci referencyjnych? • Czy zdezagregowane wskaźniki pokazują różnice ilościowe? W jaki sposób można wyjaśnić ewentualną odmienną liczbę kobiet i mężczyzn otrzymujących wsparcie z europejskich sieci referencyjnych? • Czy liczba kobiet mających dostęp do wspólnych ocen klinicznych technologii medycznych jest wyższa od liczby mężczyzn mających dostęp do takich ocen? • Czy w całym cyklu życia programu prowadzone są transfery najlepszych praktyk uwzględniających opisy stanu zdrowia kobiet i mężczyzn i ich odmiennych potrzeb zdrowotnych? • Czy krajowa polityka zdrowotna opiera się głównie na rezultatach dotyczących kobiet czy głównie na rezultatach dotyczących mężczyzn? Z czego wynika ta różnica?	• Dostępna ocena technologii medycznej uwzględniająca aspekt płci • Wyniki ankiety z wykorzystaniem kwestionariusza z podziałem według kategorii płci • Rodzaj problemów zdrowotnych, w odniesieniu do których stosowana jest technologia objęta wsparciem, z uwzględnieniem różnych potrzeb i problemów zdrowotnych wśród kobiet i mężczyzn • Rezultaty dotyczące kwestii płci, uwzględniane przy opracowywaniu technologii medycznych i polityki zdrowotnej

⁽⁷⁹⁾ Należy zauważyć, że komponent „Zdrowie” ESF+ objęty jest zarządzaniem bezpośrednim. W związku z tym nie mają do niego zastosowania te same przepisy, które stosuje się do głównego komponentu ESF+ w ramach zarządzania dzielonego.

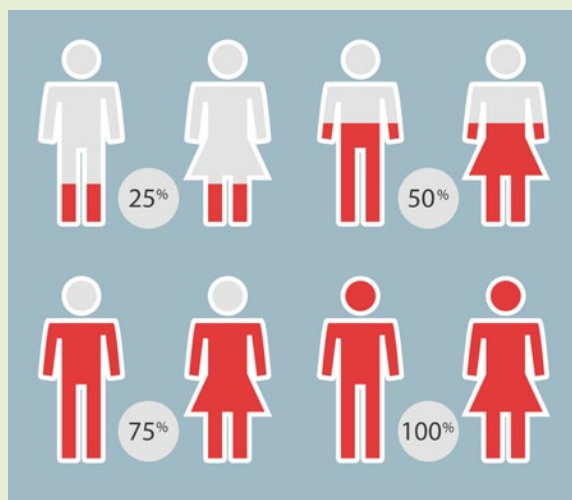
Europejski Fundusz Morski i Rybacki

Wspólne wskaźniki

Priorytet	Wskaźnik	Pytania w zakresie wskaźników równouprawnienia płci	Przykładowe wskaźniki
Wsparcie zrównoważonego rybołówstwa i ochrony żywych zasobów morza	Zmiana wielkości wyładunków obejmujących osobniki ze stad na poziomie zgodnym z maksymalnym podtrzymywalnym połowem		
	Zmiana w rentowności unijnej floty rybackiej	- Jakie są różnice w strukturze własności flot oraz rentowności między kobietami i mężczyznami? - Jakie są różnice pod względem zatrudnienia kobiet i mężczyzn?	- Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety i przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn ze wskazaniem rentowności - Kobiety i mężczyźni zatrudnieni we flocie i w przedsiębiorstwach przedmiotowego sektora
	Powierzchnia (w ha) obszarów Natura 2000 i innych chronionych obszarów morskich zgodnie z dyrektywą ramową w sprawie strategii morskiej objętych środkami ochrony, utrzymania i odbudowy		
	Odsetek statków rybackich wyposażonych w elektroniczne urządzenia do pozycjonowania i raportowania połowów	Kto korzysta z tych środków?	Jakie są różnice w strukturze własności statków między kobietami i mężczyznami?
Wkład w bezpieczeństwo żywnościowe w Unii dzięki konkurencyjności i zrównoważoności w akwakulturze oraz na rynkach	Zmiana wartości i wielkości produkcji sektora akwakultury w Unii	- Jaki jest poziom zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tym sektorze? - Jakie są ich warunki zatrudnienia? Czy są one odmienne? Jeżeli tak, dlaczego?	Wskaźniki dotyczące poziomu zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn
	Zmiana wartości i wielkości wyładunków		
Wkład w rozwój zrównoważonej niebieskiej gospodarki oraz wsparcie dobrobytu społeczności nadbrzeżnych	Zmiana PKB w nadmorskich regionach Nomenklatury jednostek terytorialnych do celów statystycznych NUTS 3		
	Zmiana liczby miejsc pracy (w ekwiwalencie pełnego czasu pracy) w zrównoważonej niebieskiej gospodarce	- Jakiego rodzaju miejsca pracy tworzy się w zrównoważonej niebieskiej gospodarce? Czy propaguje się zatrudnianie w tych miejscach pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn? - Czy poszczególne grupy w zrównoważonej niebieskiej gospodarce są objęte ocenami uwzględniającymi aspekt płci? - Dla kogo rozwój zrównoważonej niebieskiej gospodarki jest korzystny? Czy kobiety i mężczyźni korzystają na rozwoju zrównoważonej niebieskiej gospodarki w takim samym stopniu?	- Zmiana liczby miejsc pracy (w ekwiwalencie pełnego czasu pracy) w zrównoważonej niebieskiej gospodarce z podziałem według kryterium płci - Dostępna ocena uwzględniająca aspekt płci
Poprawa skuteczności międzynarodowego zarządzania oceanami oraz wkład w bezpieczeństwo oraz czystość mórz i oceanów, ochronę na nich, a także zrównoważone zarządzanie nimi	Liczba wspólnych operacji, które wnoszą wkład we współpracę europejską w zakresie funkcji straży przybrzeżnej	- Jakiego rodzaju wspólne operacje podejmuje się w ramach wkładu we współpracę europejską w zakresie funkcji straży przybrzeżnej? - Czy w operacjach tych uczestniczą zarówno kobiety, jak i mężczyźni? Dlaczego / dlaczego nie?	- Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w straży przybrzeżnej - Liczba / udział kobiet należących do struktur kierowniczych

Francja: definiowanie odpowiednich wskaźników w ramach programów operacyjnych jako sposób ułatwiający uwzględnianie aspektu płci

We Francji horyzontalna zasada dotycząca równouprawnienia płci została przyjęta w ramach dwutorowego podejścia stosowanego w krajowym programie operacyjnym EFS na rzecz wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Stosowanie wskaźników segregowanych ze względu na płeć we wszystkich francuskich programach operacyjnych EFRR i EFS ułatwia uwzględnianie aspektu płci na wszystkich etapach wdrażania programów. Wskaźniki te mierzą uczestnictwo kobiet i mężczyzn, zapewniając dane segregowane według kryterium płci, dotyczące produktów i rezultatów.



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

Dzięki stosowaniu analiz opartych na danych segregowanych ze względu na płeć i uwzględniających różnicowanie sytuacji oraz potrzeb wśród kobiet i mężczyzn w kraju podejmowane działania są dobrze ukierunkowane i wspierają równouprawnienie płci. Tego rodzaju działania obejmują na przykład środki przewidziane w programie operacyjnym EFS na rzecz poprawy sytuacji kobiet pod względem zatrudnienia, szkoleń, wykształcenia i przedsiębiorczości. We francuskim EFS korzysta się ze wskaźników produktu i rezultatu segregowanych ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich trzech priorytetów funduszu: zatrudnienia, ścieżek kariery i ubóstwa. Równouprawnienie płci jest kluczową zasadą decydującą o wyborze projektu.

Wskaźniki rezultatu ⁽⁸⁰⁾ we francuskim programie operacyjnym EFS obejmują:

- liczbę biorących udział w programie kobiet i mężczyzn, którzy po zakończeniu programu są zatrudnieni, w tym również osób samozatrudnionych;
- liczbę biorących udział w programie kobiet i mężczyzn w wieku powyżej 55. roku życia, którzy po zakończeniu programu są zatrudnieni, w tym również osób samozatrudnionych;
- liczbę biorących udział w programie kobiet i mężczyzn, którzy po zakończeniu programu szkolą się lub studiują.

Wskaźniki produktu obejmują:

- liczbę biorących udział w programie bezrobotnych kobiet w zestawieniu z liczbą biorących udział w programie bezrobotnych mężczyzn;
- liczbę biorących udział w programie kobiet powyżej 55. roku życia w zestawieniu z liczbą biorących udział w programie mężczyzn powyżej 55. roku życia;
- liczbę biorących udział w programie biernych zawodowo kobiet w zestawieniu z liczbą biorących udział w programie biernych zawodowo mężczyzn;
- liczbę biorących udział w programie kobiet poniżej 25. roku życia w zestawieniu z liczbą biorących udział w programie mężczyzn poniżej 25. roku życia;
- liczbę biorących udział w programie kobiet poniżej 25. roku życia;
- liczbę biorących udział w programie kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim lub powracających na rynek pracy.

⁽⁸⁰⁾ Jak wskazano powyżej, najlepiej jest, gdy wskaźniki dotyczące liczby kobiet i mężczyzn uwzględniają również procentowy udział kobiet i mężczyzn w celu lepszego zilustrowania ewentualnych nierówności.

Dodatkowe zasoby

Dodatkowe informacje na temat ilościowych i jakościowych wskaźników równouprawnienia płci można uzyskać, odwiedzając poniższe strony internetowe:

- [zasoby EIGE odnoszące się do wskaźników związanych z płcią](#)
- [baza danych statystycznych dotyczących płci](#)



Narzędzie 7: Definiowanie kryteriów wyboru projektów uwzględniających aspekt płci

Instytucje zarządzające i komitety monitorujące mogą korzystać z tego narzędzia przy udzielaniu wsparcia na rzecz opracowywania projektów uwzględniających aspekt płci, a także przy ustanawianiu kryteriów w zakresie równouprawnienia płci na potrzeby procedury wyboru projektów. Wspomniane wsparcie ze strony instytucji zarządzających ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia zintegrowania równouprawnienia płci rozumianego jako zasada horyzontalna ze wszystkimi działaniami podejmowanymi w ramach funduszy unijnych.

Art. 67 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów stanowi: „Instytucje zarządzające określają i stosują kryteria i procedury, które są niedyskryminacyjne, przejrzyste, gwarantują równouprawnienie płci i uwzględnienie postanowień Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, jak również zasady zrównoważonego rozwoju”.

Działania wspierające opracowywanie i wybór projektów uwzględniających aspekt płci

Zapewnienie potencjalnym wnioskodawcom wsparcia na samym początku procesu opracowywania i wyboru projektu jest niezwykle istotne. Aby zapewnić odpowiednie wsparcie instytucje zarządzające i komitety monitorujące mogą:

- wyraźnie wskazywać we wszystkich zaproszeniach do składania wniosków projektowych oraz we wszystkich innych obwieszczeniach dotyczących wykorzystania zasobów, że równouprawnienie płci stanowi zasadę horyzontalną, którą należy szanować i realizować w praktyce;
- wyjaśnić w przejrzysty sposób, że problematyka równouprawnienia płci będzie brana pod uwagę we wszystkich kryteriach wyboru projektów;
- zamieszczać konkretne informacje na temat wymogów w zakresie równouprawnienia płci we wszystkich zaproszeniach do składania wniosków;
- korzystać z poniższej listy kontrolnej przy przygotowywaniu zaproszeń.

Lista kontrolna dla podmiotów odpowiedzialnych za przygotowywanie zaproszeń do składania wniosków projektowych

Krok 1. Czy w zaproszeniu wyraźnie wskazano, że horyzontalna zasada równouprawnienia płci musi stanowić jeden z elementów analizy przeprowadzanej w ramach projektu?

Instytucje zarządzające i komitety monitorujące mogą zadać następujące pytania:

- Czy w zaproszeniu do składania wniosków w przejrzysty sposób wyjaśniono, że projekt będzie oceniany pod kątem tego, czy we wniosku uwzględniono analizę dotyczącą płci (tj. analizę różnic między sytuacją kobiet i mężczyzn oraz ich potrzebami)?
- Czy w zaproszeniu do składania wniosków wprost zażądano uwzględnienia danych jakościowych i ilościowych opisujących tendencje lub wzorce związane z płcią?
- Czy w zaproszeniu do składania wniosków wskazano, że wniosek powinien dotyczyć krajowych lub regionalnych celów w zakresie równouprawnienia płci powiązanych z konkretnym funduszem?

Krok 2. Czy w zaproszeniu wyjaśniono, że horyzontalna zasada równouprawnienia płci musi stanowić jeden z celów i wskaźników projektu?

- Czy w zaproszeniu do składania wniosków wyjaśniono, że wniosek zostanie oceniony pod kątem tego, czy cele projektu:
 - zostaną osiągnięte zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i w odniesieniu do mężczyzn;
 - uwzględniają określony stopień dezagregacji celów dla kobiet i mężczyzn; lub
 - obejmują, w stosownych przypadkach, konkretne cele i zamierzenia w zakresie równouprawnienia płci (tj. cele, które należy osiągnąć zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i w odniesieniu do mężczyzn, aby zwiększyć równouprawnienie płci)?

- Czy w zaproszeniu do składania wniosków zwrócono się o segregowanie wszystkich wskaźników dotyczących osób fizycznych ze względu na płeć, aby zapewnić możliwość monitorowania, czy podejmowane działania wywierają wpływ zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn?
- Czy w zaproszeniu do składania wniosków zwrócono się, w stosownych przypadkach, o ustanowienie konkretnych wskaźników związanych z płcią służących usprawnieniu procesu monitorowania postępów w realizacji celów w zakresie równouprawnienia płci?

Krok 3. Czy w zaproszeniu wskazano, że horyzontalna zasada równouprawnienia płci powinna zostać zintegrowana z planowanym sposobem korzystania z zasobów w ramach projektu?

- Czy w zaproszeniu do składania wniosków wyjaśniono, że we wniosku należy określić, w jaki sposób zasoby przyczynią się do propagowania idei równouprawnienia płci?
- Czy w zaproszeniu wyraźnie wskazano, że we wniosku należy wyjaśnić, w jaki sposób projekt przyczyni się do poprawy sytuacji w zakresie równego dostępu kobiet i mężczyzn należących do grup docelowych do zasobów, usług i inwestycji?

Krok 4. Czy w zaproszeniu wskazano, że członkowie zespołu projektowego powinni być kompetentni w kwestiach dotyczących płci?

- Czy w zaproszeniu do składania wniosków określono, jaką rolę w procesie wyboru projektu odgrywały będą wewnętrzne kompetencje w kwestiach dotyczących płci lub budżetowanie pod kątem zewnętrznej wiedzy fachowej w kwestiach dotyczących płci?
- Czy w zaproszeniu wyraźnie wskazano, czy i w jakim stopniu kompetencje w kwestiach dotyczących płci stanowią wymóg obowiązujący w ramach procedur udzielania zamówień w zakresie szkoleń i oceny?

Krok 5. Czy w zaproszeniu wyjaśniono, że kwestie związane z równouprawnieniem płci muszą stanowić jeden z elementów procesu monitorowania i oceny projektu?

- Czy w zaproszeniu do składania wniosków

zwrócono się o opisanie, w jaki sposób proces osiągania celów / rezultatów / skutków w zakresie równouprawnienia płci będzie monitorowany i oceniany w ramach projektu i w jaki sposób podejmować się będzie działania naprawcze?

- Czy w zaproszeniu wyjaśniono, że w każdym wniosku należy określić sposób oceniania celów i rezultatów w obszarze równouprawnienia płci?

Lista kontrolna dotycząca kryteriów wyboru projektów

Oceniając wnioski projektowe, instytucje zarządzające i komitety monitorujące mogą opracowywać i stosować kryteria wyboru, kierując się następującymi pytaniami:

Krok 1. Analiza

- Czy we wniosku uwzględniono analizę dotyczącą płci koncentrującą się na określonym obszarze interwencji (tj. analizę zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn oraz ich różnorodnych potrzeb, w której zidentyfikowano odpowiednie przypadki braku równości)?
- Czy opisy różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i wzorców w tym zakresie opierają się na jakościowych i ilościowych danych segregowanych ze względu na płeć?
- Czy w analizie odniesiono się do celów powiązanych z konkretnym funduszem lub do celów w zakresie równouprawnienia płci na szczeblu krajowym lub regionalnym?

Krok 2. Cele i wskaźniki

- Czy na potrzeby projektu wyznaczono konkretne cele dotyczące płci (tj. cele, które należy zrealizować zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i w odniesieniu do mężczyzn, aby zwiększyć równouprawnienie płci)?
- Czy we wniosku określono, w jaki sposób projekt ma przyczynić się do osiągnięcia nadrzędnych celów związanych z płcią?
- Czy we wniosku wskazano, czy – a jeżeli tak, w jaki sposób – cele projektu zostaną osiągnięte zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i w odniesieniu do mężczyzn, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację?
- Czy ustanowiono konkretne wskaźniki związane z płcią służące usprawnieniu monitorowania realizacji celów związanych z płcią?

- Czy ustanowiono wskaźniki dotyczące osób fizycznych segregowane ze względu na płeć, aby zapewnić możliwość monitorowania, czy podejmowane działania wywierają wpływ zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn?

Zalecamy kierowanie się celami polityki UE, a także opieranie się na informacjach dotyczących [narzędzia 1](#) i na informacjach przedstawionych poniżej w tabeli 3:

Tabela 3. Równouprawnienie płci w celach polityki UE

Cele polityki	Aspekty związane z równouprawnieniem płci
Równy poziom niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości	• Zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć • Wzrost zatrudnienia (i ograniczenie zjawiska segmentacji) • Wnoszenie wkładu w kształcenie kobiet • Przyczynianie się do zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – konkretne wskaźniki obejmują: – wzrost odsetka czasu poświęcanego przez mężczyzn na czynności związane ze sprawowaniem opieki – wzrost zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w tym migrantek, w sektorze opieki formalnej – poprawa dostępu kobiet do pracy zarobkowej i zwiększenie liczby godzin przeznaczanych przez nie na wykonywanie takiej pracy • Eliminowanie stereotypów płci • Ograniczanie segregacji płciowej na rynku pracy • Wspieranie elastycznej organizacji pracy i urlopów ze względów rodzinnych • Zwiększanie przedsiębiorczości kobiet • Poprawa dostępności i jakości usług opieki nad dziećmi • Wspieranie włączenia społecznego • Poprawa dostępności i jakości placówek opieki nad innymi osobami niesamodzielnymi • Zwalczanie wykluczenia kobiet i ubóstwa wśród kobiet • Zwiększanie poziomu ochrony rodziców i opiekunów
Równouprawnienie w procesie podejmowania decyzji	• Zwiększanie odsetka kobiet piastujących stanowiska decyzyjne i biorących udział w procesach decyzyjnych
Godność, uczciwość i wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć	• Wspieranie działań służących przeciwdziałaniu przemocy ze względu na płeć i zapewnieniu ochrony przed taką przemocą • Wspieranie zaangażowania mężczyzn i chłopców w zwalczanie przemocy wobec kobiet

Cele projektu uwzględniają również szerszą perspektywę, obejmującą nie tylko kwestie związane z płcią biologiczną lub płcią społeczno-kulturową, ale również inne aspekty. Przykładowo należy zagwarantować, aby cele obejmowały dalszą dezagregację w ramach szeroko rozumianych kategorii „kobiet” i „mężczyzn”, biorąc pod uwagę dodatkowe aspekty społeczno-demograficzne, takie jak: wiek, sytuacja społeczno-ekonomiczna, ubóstwo, rasa, przynależność etniczna, miejsce zamieszkania (wieś / miasto), niepełnosprawność,

orientacja seksualna (lesbijka, gej, osoba biseksualna, osoba transpłciowa i inne), wyznanie itp. Ponadto wszystkie priorytety tematyczne powinny w idealnych warunkach uwzględniać podejście koncentrujące się na „intersekcjonalności” (tj. na intersekcjonalnych właściwościach poszczególnych osób oraz na tym, w jaki sposób takie właściwości wchodzi z sobą w interakcję lub „przecinają się” wzajemnie, wywierając wpływ na kwestie związane z brakiem równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn).

Krok 3. Działania i wdrażanie

- Czy zaplanowano konkretne działania służące zapewnieniu osiągnięcia wyznaczonych w projekcie celów w zakresie równouprawnienia płci?
- Czy istnieje związek między zaplanowaną w projekcie analizą dotyczącą płci a procesem wyznaczania celów w zakresie równouprawnienia płci? Czy w projekcie wyjaśniono, w jaki sposób taki związek będzie brany pod uwagę przy opracowywaniu działań (służących ograniczeniu istniejących przypadków braku równości) oraz oczekiwanych skutków i rezultatów tych działań?

Krok 4. Kompetencje w kwestiach dotyczących płci

- Czy w ramach projektu zapewniono dostęp do wewnętrznych zasobów kompetencji w kwestiach dotyczących płci? Jeżeli nie, czy planuje się skorzystać z zewnętrznej wiedzy eksperckiej w kwestiach dotyczących płci? Czy w budżecie projektu przewidziano środki na pokrycie kosztów korzystania z takiej zewnętrznej wiedzy eksperckiej?

- Czy dysponowanie kompetencjami w kwestiach dotyczących płci stanowi jeden z wymogów w postępowaniach o udzielenie zamówienia na organizację szkoleń i przeprowadzenie oceny?

Krok 5. Monitorowanie i ocena

- Czy we wniosku wyjaśniono, w jaki sposób zamierza się monitorować i oceniać proces osiągania celów / rezultatów / skutków w zakresie równouprawnienia płci w ramach projektu?
- Czy we wniosku określono, jakie działania naprawcze zostaną podjęte w ramach projektu w przypadku nieosiągnięcia takich celów / rezultatów / skutków w zakresie równouprawnienia płci?
- Czy we wniosku określono, w jaki sposób cele / rezultaty / skutki w zakresie równouprawnienia płci będą oceniane w ramach projektu?

Instytucje zarządzające i komitety monitorujące muszą ponadto odpowiedzieć na następujące pytanie: **Czy wniosek projektowy spełnia powyższe kryteria wyboru?** Jeżeli nie, mogą zwrócić się o przekazanie im informacji uzupełniających i przeprowadzić ocenę końcową.



Belgia: wymóg oceny projektu pod kątem jego potencjalnego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn przed rozpoczęciem procedury wyboru

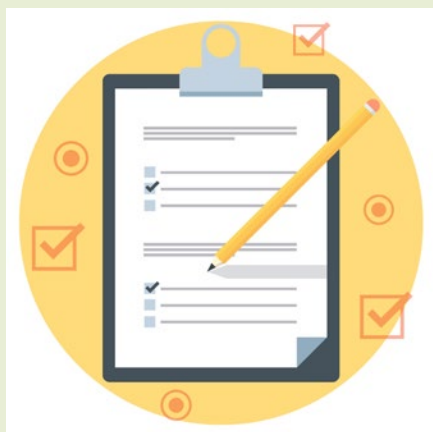
W Belgii ustanowiono wymóg, zgodnie z którym w ramach wszystkich programów operacyjnych należy brać pod uwagę rzeczywistą sytuację kobiet i mężczyzn. Na każdym etapie realizacji programu należy zastanowić się nad tym, w jaki sposób – pozytywnie lub negatywnie – może on wpłynąć na zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn oraz ich różnorodne potrzeby. Dlatego też każdy wniosek projektowy jest analizowany i oceniany pod kątem jego potencjalnych skutków dla kobiet i mężczyzn oraz jego potencjalnego wpływu na kwestię równouprawnienia płci.

Analizę intersekcyjną przeprowadza się na szczeblu programu operacyjnego, na szczeblu projektowym i w ramach zaproszeń do składania wniosków. Oznacza to, że bierze się pod uwagę rzeczywistą sytuację kobiet i mężczyzn, podobnie jak ich cechy intersekcyjne, takie jak: wiek, sytuacja społeczno-ekonomiczna, niepełnosprawność, rasa, przynależność etniczna, wyznanie oraz inne istotne dane społeczno-demograficzne. W tym kontekście gromadzi się i analizuje dane na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, możliwości uzyskania przez nich dostępu do kształcenia, a także ich szans na znalezienie zatrudnienia w różnych przedsiębiorstwach i sektorach. W miarę możliwości w analizie przeprowadza się kontrolę krzyżową tych danych z danymi dotyczącymi innych wymiarów społeczno-ekonomicznych. Na przykład młode kobiety mogą doświadczyć innych sytuacji i mieć inne potrzeby niż starsze kobiety.

We wszystkich zaproszeniach do składania wniosków należy wyjaśnić, w jaki sposób projekt przyczyni się do zagwarantowania równouprawnienia płci, co stanowi najistotniejszą kwestię na etapie wyboru projektów. Aby wesprzeć wnioskodawców w procesie planowania projektów,

organizuje się sesje informacyjne. Przyczyniają się one do rozpowszechniania informacji na temat równouprawnienia płci, przepisów i polityk w obszarze równości oraz metod i narzędzi uwzględniania aspektu płci. Inne działania wspierające służące podnoszeniu poziomu świadomości obejmują ustanowienie internetowej platformy szkoleniowej poświęconej problematyce równouprawnienia płci. Opublikowano również praktyczny poradnik dotyczący sposobu oceniania i uwzględniania aspektów związanych z płcią w projektach. Poradnik ten ułatwia wnioskodawcom uwzględnienie rzeczywistej sytuacji kobiet i mężczyzn przy planowaniu projektów. Poradnik jest również przydatny dla komitetów monitorujących przy monitorowaniu wkładu projektu w dążenie do zapewnienia równouprawnienia płci. Każdy projekt ocenia się w oparciu o ustalone kryteria, które są powiązane z problematyką równouprawnienia płci. Przez cały okres programowania wykorzystuje się wskaźniki segregowane ze względu na płeć pozwalające zmierzyć potencjalne postępy w kierunku równouprawnienia płci.

Finlandia: Kryteria wyboru projektów



© howcolour/Shutterstock.com

W Finlandii na potrzeby okresu finansowania 2014–2020 opracowano nowe pytania dotyczące równouprawnienia płci dla wnioskodawców składających wnioski projektowe. Wnioskodawcy muszą odpowiedzieć na następujące pytania:

	Tak	Nie	Proszę wyjaśnić (wypełnienie pola jest obowiązkowe)
W ramach projektu przeprowadzono ocenę środowiska operacyjnego z perspektywy płci.			
Perspektywa płci została włączona w główny nurt projektu.			
Głównym powodem realizacji projektu jest dążenie do propagowania równouprawnienia płci.			

Poniższe pytania są wykorzystywane w charakterze kryteriów oceny przeprowadzanej przy podejmowaniu decyzji dotyczących finansowania.

Narzędzie uzupełniające 7.a : Umowy (zamówienia lub umowy o udzielenie dotacji) uwzględniające aspekt płci zawierane z podmiotami odpowiedzialnymi za realizację projektu

Po zakończeniu procesu wyboru projektu zgodnie z jasno określonymi kryteriami uwzględniającymi problematykę równouprawnienia płci należy

zdefiniować podstawowe wymagania dla podmiotów odpowiedzialnych za realizację projektu. Wymagania te należy przedstawić w umowach lub zamówieniach projektowych.

Lista kontrolna na potrzeby umów i zamówień projektowych dotycząca finansowania projektu

Przy sporządzaniu umów lub zamówień projektowych instytucje zarządzające mogą zadać następujące pytania:

- Czy w umowie wyjaśniono, że przy realizacji projektu należy zapewnić zgodność z horyzontalną zasadą równouprawnienia płci?
- Czy w umowie określono poszczególne kroki, jakie należy podjąć, aby spełnić wymóg dotyczący równouprawnienia płci?
- Czy w umowie jednoznacznie stwierdzono, że przy realizacji projektu należy wziąć pod uwagę zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn oraz ich różnorodne potrzeby?
- Czy w umowie wspomniano wprost, że zasoby udostępniane w ramach projektu muszą zostać wykorzystane do propagowania równouprawnienia płci?
- Czy w umowie określono konkretne cele i rezultaty, jakie muszą zostać osiągnięte w obszarze równouprawnienia płci? Na przykład:
 - Czy w wyznaczonych celach i rezultatach wyraźnie wskazano, że muszą one zostać osiągnięte zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i w odniesieniu do mężczyzn?
- Czy w procedurach określonych w umowie wspomina się o konkretnych oczekiwaniach związanych z płcią, takich jak:
 - zamieszczanie odniesień do problematyki równouprawnienia płci w sprawozdaniach, uwzględniając w szczególności dane statystyczne na temat beneficjentów segregowane ze względu na płeć;
 - zamieszczanie informacji na temat podziału i sposobu korzystania z zasobów finansowych i rezultatów w sprawozdaniach;
 - stosowanie podejść do komunikacji uwzględniających aspekt płci, a także inne oczekiwania.
- Jeżeli wymagane jest złożenie oświadczenia pod przysięgą, czy oświadczenie to uwzględnia zobowiązanie do „brania pod uwagę aspektu płci”? Innymi słowy, czy osoby korzystające z zasobów udostępnianych w ramach projektu są zobowiązane do złożenia oświadczenia potwierdzającego, że zdają sobie sprawę z konieczności uwzględniania „równouprawnienia płci jako zasady horyzontalnej” przy korzystaniu z tych zasobów?
- Czy w umowie dotyczącej przyznanych zasobów lub dotacji projektowych wspomniano o konieczności brania pod uwagę problematyki równouprawnienia płci jako niezbędnego warunku uprawniającego do korzystania z zasobów?

€ **Narzędzie 8: Monitorowanie alokacji środków na rzecz równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych**

Narzędzie to jest dostępne w języku angielskim pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

Narzędzie 9: Uwzględnianie aspektu równouprawnienia płci przy opracowywaniu projektów

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Narzędzie to ma na celu usprawnienie procesu przekładania celów i wskaźników związanych z płcią wyznaczonych w umowach partnerstwa i programach operacyjnych na poziom projektu. Powinno być ono wykorzystywane przez instytucje zarządzające na szczeblu krajowym i regionalnym na etapie planowania, wdrażania i monitorowania projektu. Instytucje zarządzające mogą korzystać z niego również w celu udzielania porad i wsparcia podmiotom na szczeblu lokalnym oraz podmiotom odpowiedzialnym za wdrażanie projektu.

Narzędzie to wspiera wdrażanie uwzględniających aspekt płci kryteriów i procedur wyboru projektów

zgodnie z art. 67 projektu wniosku dotyczącego rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów ([COM\(2018\) 375 final](#)):

„W celu wyboru operacji instytucja zarządzająca określa i stosuje kryteria i procedury, które są niedyskryminacyjne, przejrzyste, gwarantują równouprawnienie płci i uwzględnienie postanowień Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, jak również zasady zrównoważonego rozwoju oraz unijnej polityki w dziedzinie środowiska naturalnego zgodnie z art. 11 i art. 191 ust. 1 TFUE”.

Aby uzyskać dodatkowe informacje na temat stosownych przepisów w tym zakresie, zob. [narzędzie 1](#).

Etapy procesu uwzględniania aspektu równouprawnienia płci przy opracowywaniu projektów

Z narzędzia korzysta się w czterech krokach:

Krok 1. Dostosowanie celów i wskaźników związanych z płcią ustanowionych w umowach partnerstwa i programach operacyjnych

Krok 2. Opracowywanie i wdrażanie projektów

Krok 3. Wdrażanie projektów

Krok 4. Ocena projektów

Krok 1. Dostosowanie celów i wskaźników związanych z płcią ustanowionych w umowach partnerstwa i programach operacyjnych

Należy zagwarantować, aby we wnioskach projektowych składanych w ramach poszczególnych funduszy wyraźnie określono, w jaki sposób projekt przyczyni się do zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn lub w jaki sposób pozwoli zaspokoić specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn w danym obszarze interwencji. Instytucje zarządzające mogą wspierać wnioskodawców składających wnioski projektowe przez:

- udzielanie im informacji na temat celów i wskaźników związanych z płcią ustanowionych w umowie partnerstwa i programach operacyjnych;
- udzielanie innych powiązanych z płcią, dostosowanych do kontekstu informacji istotnych z punktu widzenia zaproszenia do składania wniosków;
- udzielanie informacji na temat sposobu, w jaki aspekty związane z płcią powinny zostać uwzględnione we wniosku, i sposobu, w jaki będą one oceniane;
- zapewnienie, aby wnioskodawcy dysponowali informacjami i potencjałem niezbędnymi do przeprowadzenia analizy dotyczącej płci na danym obszarze interwencji.

Krok 1a. Przeprowadzenie analizy dotyczącej płci

Celem analizy dotyczącej płci ⁽⁸¹⁾ jest zidentyfikowanie przypadków nierówności i różnic między kobietami i mężczyznami, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację, a także ustalenie przyczyn leżących u podstaw tych nierówności. Przeprowadzenie analizy dotyczącej płci wiąże się z koniecznością:

1. Zgromadzenia informacji i danych zdezagregowanych dotyczących grupy docelowej:

Oznacza to dane statystyczne odpowiednio odzwierciedlające specyfikę grupy docelowej, zdezagregowane w podziale na kobiety i mężczyzn. Dane te powinny obejmować dane dotyczące

odpowiednich cech, takich jak: wiek, rasa, pochodzenie etniczne, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, zatrudnienie w różnych sektorach, przedsiębiorczość w różnych sektorach, poziom wynagrodzeń, budżet czasu lub inne istotne kwestie.

- Przy ich gromadzeniu i przedstawianiu dane powinny być segregowane ze względu na płeć jako pierwszej klasy ogólnej. Na przykład przy gromadzeniu i analizowaniu danych dotyczących „osób młodych” lub „osób starszych” dane dotyczące tych grup docelowych powinny zostać podzielone ze względu na płeć.
- Oprócz danych ilościowych dotyczących konkretnych cech w analizie dotyczącej płci należy uwzględnić dane jakościowe dotyczące doświadczeń osób. Wiąże się to z koniecznością określenia, w jaki różnorodny sposób usługi są wykorzystywane przez kobiety i mężczyzn i jakie zasoby należy przeznaczyć na zlikwidowanie tych różnic. Na przykład różne osoby – kobiety i mężczyźni w starszym wieku, kobiety w młodszym wieku, młodzi mężczyźni, dziewczynki i chłopcy, rodzice i opiekunowie, osoby podróżujące do pracy itp. – korzystają z miejsc publicznych w różny sposób. Sposób korzystania z miejsc publicznych przez te osoby zależy od ich cech takich jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania itp., ale również od innych czynników, np. ich poziomu dochodów, organizacji pracy i opieki nad dziećmi, pory dnia. W analizie dotyczącej płci powinno się kompleksowo ująć to, co różnego rodzaju dane mówią nam o codziennym życiu danych osób.
- Korzystanie z danych pochodzących z różnych źródeł zapewnia możliwość lepszego zrozumienia różnic między płciami, potrzeb poszczególnych osób i ich rzeczywistej sytuacji. Należy korzystać z możliwie jak największej liczby źródeł – takich jak badania lub konsultacje prowadzone na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, dane pochodzące z urzędów statystycznych, publikacje akademickie, sprawozdania na temat realizacji polityki – oraz łączyć dane z tych źródeł lub przeprowadzać ich triangulację.
- Jeżeli zdezagregowane dane dotyczące najważniejszych cech – takich jak płeć, rasa, przynależność etniczna, wiek, niepełnosprawność itp. – nie

⁽⁸¹⁾ Dodatkowe informacje na temat sposobu przeprowadzania analizy dotyczącej płci można uzyskać w sekcji dotyczącej narzędzia 3, zob. również EIGE, *Gender Analysis*, dostępne na stronie internetowej: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

są dostępne, taką sytuację należy potraktować jako lukę. W celach projektu i sprawozdaniach projektowych należy zwrócić uwagę na konieczność udoskonalania danych.

2. Identyfikacja istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz ich powodów:

Po uzyskaniu zdezagregowanych danych potrzebnych do nakreślenia jasnego obrazu grupy docelowej należy odpowiedzieć na poniższe kluczowe pytania, aby lepiej zrozumieć pewne kluczowe różnice między kobietami i mężczyznami oraz zastanowić się nad przyczynami leżącymi u ich podstaw:

- Jakie są różnice między uczestnictwem kobiet i mężczyzn w rynku pracy? W jakich obszarach zawodowych przeważają kobiety lub mężczyźni?
- Jakie są różnice w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn? Czy istnieją znaczące różnice w liczbie kobiet i mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy? Czy więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w więcej niż jednym miejscu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy?
- Co dane dotyczące budżetu czasu lub usług pokazują na temat tego, w jaki sposób kobiety i mężczyźni gospodarują swoim czasem? Co z tego wynika pod względem różnic w usługach lokalnych, jeżeli chodzi o dostępność i terminy korzystania z nich?
- Czy więcej kobiet niż mężczyzn zajmuje się opieką nad dziećmi i innymi członkami rodziny? Które grupy wiekowe kobiet i mężczyzn zajmują się nieodpłatną opieką w większym wymiarze? Na przykład – czy młodsze kobiety zajmują się opieką nad dziećmi w większym wymiarze niż mężczyźni? Czy starsi mężczyźni zajmują się opieką nad swoimi małżonkami? Jakie usługi mogą wspierać różne osoby w tych rolach i poprawiać ich dobrostan?
- W jaki sposób infrastruktura i rozwiązania w dziedzinie IT mogą pomóc w zaspokajaniu pilnych potrzeb w zakresie opieki, rozwijaniu umiejętności i zwiększaniu możliwości zatrudnienia?
- Jakie skutki odpowiedzi na te pytania wywrą na grupę docelową, rynek pracy lub projekt?

3. Bezpośrednie konsultacje z grupami docelowymi:

należy brać pod uwagę opinie grup docelowych przy sporządzaniu wniosków projektowych

i opracowywaniu projektów. Oto pytania, które warto zadać podczas konsultacji:

- Jaka jest sytuacja, oczekiwania i potrzeby grupy docelowej?
- Czy są one różne w przypadku kobiet i mężczyzn?
- Czy planowany projekt zaspokaja potrzeby zarówno mężczyzn, jak i kobiet? Czy uwzględniono w jej ramach różnice między kobietami i mężczyznami pod względem zainteresowań, ról i stanowisk?
- W jaki sposób można udoskonalić projekt, aby lepiej odpowiadał potrzebom kobiet i mężczyzn?
- Zadając te pytania, należy rozważyć wpływ, jaki nierówności między kobietami i mężczyznami pod względem dostępu do zasobów (praca, pieniądze, władza, zdrowie, dobrostan, bezpieczeństwo, wiedza–edukacja, mobilność, czas itp.) oraz korzystania przez nich z praw podstawowych (prawa obywatelskie, socjalne i polityczne) wywierają na projekt w związku z płcią lub z rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom (role związane z płcią).

4. Gromadzenie danych uwzględniających aspekt płci oraz danych dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:

należy korzystać z danych na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym, badań dotyczących zarządzania czasem lub innych źródeł danych.

5. Wyciąganie wniosków na podstawie wzorców uwarunkowanych płcią i ustalanie przyczyn leżących u ich podstaw:

Należy rozważyć następujące kwestie:

- Jakie **różnice** istnieją między kobietami i mężczyznami w obszarze interwencji projektu? Czy można zaobserwować jakiekolwiek konkretne wzorce uwarunkowane płcią? Czy w odniesieniu do kobiet i mężczyzn stosuje się odmienne normy i czy ma się wobec nich odmienne oczekiwania?
- Jakie **powody leżą u podstaw** tych różnic lub wzorców uwarunkowanych płcią? Jakie konsekwencje wywiera to na grupy docelowe, rynek pracy i proces wdrażania projektu?

Krok 1b. Wyznaczenie celów i wskaźników uwzględniających aspekt płci

Na podstawie wyników analizy dotyczącej płci można uzyskać odpowiednią wiedzę na temat różnic między kobietami i mężczyznami, ich zróżnicowanych potrzeb i wzorców uwarunkowanych płcią. Zidentyfikowane różnice i wzorce należy powiązać z celami umowy partnerstwa i programu operacyjnego, a także z celami w zakresie równouprawnienia płci wyznaczonymi na szczeblu krajowym lub regionalnym. W jaki sposób takie różnice i wzorce wpłyną na możliwość osiągnięcia celów funduszu?

Na podstawie wyników analizy dotyczącej płci należy dostosować cele i wskaźniki projektu w taki sposób, by uwzględniały aspekt płci. Wiąże się to z koniecznością zagwarantowania, aby cele projektu przyczyniały się do realizacji celów w zakresie równouprawnienia płci w ramach danego obszaru interwencji. Jak wspomniano powyżej, cele projektu powinny być dostosowane do celów dotyczących płci wyznaczonych na szczeblu krajowym i regionalnym.

- **Cele projektu dotyczące równouprawnienia płci** muszą być dostosowane do specyfiki obszaru interwencji i zostać sformułowane jako cele dotyczące rezultatów, uczestnictwa i wpływu związanych z równouprawnieniem płci. Kluczowe pytanie, na jakie należy odpowiedzieć w tym kontekście, brzmi: Jaki wkład dany projekt może i powinien wnieść w kwestii propagowania równouprawnienia płci w ramach danego obszaru interwencji?
- **Wskaźniki projektu uwzględniające aspekt płci** ⁽⁸²⁾ zapewniają możliwość dokonywania pomiaru zmian w relacjach między kobietami i mężczyznami, zmian ich statusu, potrzeb lub sytuacji w kontekście danego projektu lub działania. Wskaźniki uwzględniające aspekt płci, które wykorzystuje się do pomiaru przemian społecznych i rezultatów / efektywności projektów, można opisać pod kątem:
 - pożądanej jakości, którą chce się uzyskać;
 - celu, jaki chce się osiągnąć, wyrażonego w ujęciu ilościowym;

- grupy docelowej, na którą dany projekt wywiera wpływ lub która odnosi korzyści dzięki jego realizacji;
- czasu przewidzianego na osiągnięcie celów projektu.

Krok 2. Opracowywanie i wdrażanie projektów

We wniosku projektowym, a w szerszym ujęciu – na etapie opracowywania projektu – należy określić, w jaki sposób projekt przyczyni się do zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn lub w jaki sposób pozwoli zaspokoić potrzeby kobiet i mężczyzn w danym obszarze. Instytucje zarządzające mogą wspierać wnioskodawców, wyjaśniając im w przejrzysty sposób, że każdy wniosek powinien uwzględniać:

- opis organizacji wnioskodawcy, w tym np.:
 - deklarację misji w zakresie równouprawnienia płci jako jeden z elementów tożsamości organizacji lub jej kultury organizacyjnej;
 - kompetencje w kwestiach dotyczących płci w ramach struktury organizacyjnej, np. osoby odpowiedzialne za kwestie związane z równouprawnieniem płci i dostępem do zewnętrznej wiedzy fachowej w zakresie płci;
 - sytuację mężczyzn i kobiet w spółce, np. liczba kobiet i mężczyzn na poszczególnych szczeblach hierarchii, na poszczególnych stanowiskach i o różnych kwalifikacjach lub liczba kobiet i mężczyzn korzystających z określonych rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy;
 - włączanie kwestii związanych z równouprawnieniem płci do systemów zarządzania jakością i certyfikacji obowiązujących w danej organizacji;
 - polityki w zakresie zasobów ludzkich powiązane z równouprawnieniem płci, np. politykę rekrutacji, szkolenia i rozwoju oraz politykę zarządzania wiedzą i kompetencjami;
 - zasoby kadrowe i kompetencje w ramach zespołu projektowego;
- w stosownych przypadkach, opis działań w zakresie zewnętrznego wsparcia dla personelu lub budowania zdolności personelu służących

⁽⁸²⁾ Dodatkowe informacje na temat wskaźników dotyczących płci można uzyskać w sekcji poświęconej **narzędziu 6** oraz pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

spełnieniu wymogów programu w obszarze równouprawnienia płci;

- analizę kwestii będącej przedmiotem danego projektu z uwzględnieniem aspektu płci, przeprowadzaną w oparciu o dane segregowane ze względu na płeć i wyniki badań, w ramach której bada się również przyczyny różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i identyfikuje się strategie, które mogą umożliwić wyeliminowanie tych różnic;
- opis grup docelowych projektu, segregowanych ze względu na płeć i inne zróżnicowane cechy;
- konkretne cele i wskaźniki w zakresie równouprawnienia płci, a także wyniki analizy wszystkich celów / wskaźników tematycznych z punktu widzenia płci;
- opis działań, za pośrednictwem których projekt będzie promował równouprawnienie płci (np. podejście opierające się na uwzględnianiu aspektu płci lub podejście bazujące na akcjach afirmatywnych);
- wyjaśnienie niezbędnych struktur wspierających i kontekstu projektu, np. mechanizmów finansowania uczestników, mechanizmu przyznawania personelowi projektowemu środków na budowanie zdolności w zakresie równouprawnienia płci, miejsca i terminu realizacji działań projektowych;
- opisanie, w jaki sposób projekt przyczyni się do rozpowszechniania informacji służących zaangażowaniu kobiet i mężczyzn w podejmowane działania, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację;
- opis przyjętego w ramach projektu podejścia do monitorowania, które powinno zakładać wykorzystanie danych segregowanych ze względu na płeć oraz danych związanych ze sporządzaniem budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, aby ocenić rezultaty projektu w zestawieniu z jego celami oraz zmierzyć osiągnięte postępy na podstawie ustanowionych w nim wskaźników związanych z płcią;
- opis sposobu, w jaki w projekcie będzie korzystano z podejścia do równouprawnienia płci przy przeprowadzaniu ocen wewnętrznych lub zewnętrznych oraz w jaki sposób będzie się w nim oceniało tematyczne i strukturalne aspekty związane z problematyką równouprawnienia płci (np. strategie, metody i instrumenty);
- szczegółowe przedstawienie zasobów finansowych projektu, np. budżetu na wdrażanie działań związanych z równouprawnieniem płci

oraz na budowanie zdolności w obszarze równouprawnienia płci.

Krok 3. Wdrażanie projektów

W dokumentach dotyczących wdrażania projektu należy określić, w jaki sposób projekt przyczynia się do zmniejszania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn lub w jaki sposób pozwala zaspokoić zróżnicowane potrzeby kobiet i mężczyzn w danym obszarze interwencji. Instytucje zarządzające mogą wspierać wnioskodawców przez:

- wyjaśnianie im, że podmioty odpowiedzialne za wdrażanie projektu muszą zapewnić, aby odpowiednie dane z monitorowania segregowane ze względu na płeć były gromadzone na potrzeby oceny wskaźników i celów projektu;
- wspieranie podmiotów odpowiedzialnych za wdrażanie projektu w zwiększaniu ich kompetencji w kwestiach dotyczących płci – tj. poszerzanie ich wiedzy na temat równouprawnienia płci, uwzględniania aspektu płci i dwutorowego podejścia UE do kwestii równouprawnienia płci, a także na temat sposobu wdrażania tych podejść w praktyce.

Krok 4. Ocena projektów

Każdy projekt powinien zostać oceniony przy wykorzystaniu przyjętych wskaźników związanych z płcią, aby ustalić, **czy wyznaczone w nim cele w zakresie płci są osiąmane**. Jeżeli nie, w ramach projektu powinny zostać podjęte **działania naprawcze**. Instytucje zarządzające mogą wspierać podmioty odpowiedzialne za wdrażanie projektu, sugerując im, aby zastanowiły się nad odpowiedzią na szereg kluczowych pytań:

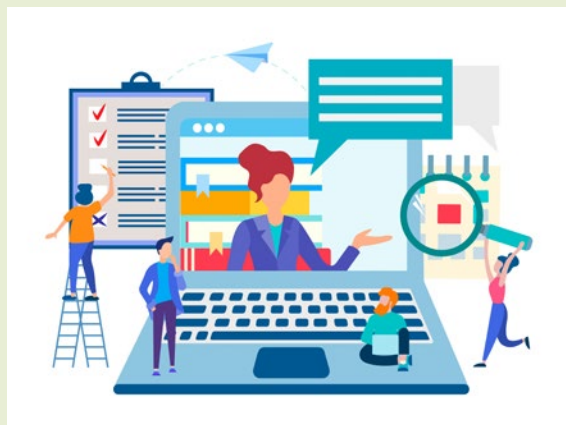
- Czy projekt został opracowany na podstawie wyników analizy dotyczącej płci? Czy ustanowiono określone cele i wskaźniki związane z płcią?
- Czy wykorzystano dane segregowane ze względu na płeć?
- Czy cele projektu zostały osiągnięte lub częściowo osiągnięte? Jeżeli tak, które czynniki okazały się decydujące dla jego powodzenia? Jeżeli nie, dlaczego? Jakie czynniki uniemożliwiły osiągnięcie celów wyznaczonych w projekcie?
- Czy w procesie opracowywania i wdrażania projektu brali udział zarówno mężczyźni, jak i kobiety?

- Czy ustanowiono systemy zapewniające możliwość monitorowania procesu opracowywania, wdrażania i monitorowania projektu pod kątem problematyki związanej z płcią?
- Czy kluczowym podmiotom (np. osoby prowadzące szkolenia, opiekunowie dydaktyczni, pracodawcy i partnerzy społeczni) uświadomiono znaczenie kwestii należytego uwzględnienia problematyki płci?
- Czy na potrzeby realizacji projektu zapewniono dostęp do wewnętrznej lub zewnętrznej wiedzy eksperckiej w kwestiach dotyczących płci?
- Czy przy realizacji projektu budowano zdolności i zwiększano poziom wiedzy w zakresie problematyki równouprawnienia płci?
- Czy korzystano z jakiegokolwiek mechanizmu służącego ocenianiu poziomu zadowolenia kobiet i mężczyzn z rezultatów projektu? Jeżeli tak, czy zaobserwowano jakiegokolwiek istotne różnice w poziomie zadowolenia kobiet i mężczyzn z tych rezultatów?



Szwecja: Dział wsparcia szwedzkiej Rady Europejskiego Funduszu Społecznego w kwestiach związanych z równouprawnieniem płci utworzony na potrzeby realizacji projektów

Szwedzka Rada Europejskiego Funduszu Społecznego (Rada EFS) opracowała funkcję wsparcia zapewniającą wnioskodawcom projektowym i podmiotom odpowiedzialnym za wdrażanie projektów możliwość wzięcia udziału w szkoleniach i warsztatach służących poszerzaniu wiedzy. Rada powołała również dział wsparcia w kwestiach związanych z równouprawnieniem płci na potrzeby realizacji projektów. Ten otwarty dla wszystkich projektów finansowanych ze środków EFS dział dostarcza podmiotom odpowiedzialnym za wdrażanie projektów porad dotyczących sposobu systematycznego włączania zasad równouprawnienia płci, dostępności i niedyskryminacji do ich projektów. Dział ten udziela wytycznych w zakresie uwzględniania aspektu płci, przeprowadzania analizy dotyczącej płci oraz sposobów zapewniania, aby projekt przynosił korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom, oraz aby nie przyczyniał się do utrwalania nierówności. Z wnioskiem o zapewnienie możliwości skorzystania z usług wsparcia występuje się on-line, co usprawnia komunikację między wnioskodawcami projektowymi, podmiotami odpowiedzialnymi za wdrażanie projektów i działem wsparcia. Dostępność udzielanego terminowo wsparcia przyczyniła się do wdrożenia środków na rzecz równouprawnienia płci w ramach projektów finansowanych ze środków EFS.



© AlisaRut/Shutterstock.com

W 2016 r. dział wsparcia Rady EFS rozpatrzył 147 wniosków złożonych za pośrednictwem jego portalu internetowego, docierając do 107 wnioskodawców projektowych i podmiotów odpowiedzialnych za wdrażanie projektów. Dział odpowiedział również na 12 wniosków o udzielenie wsparcia złożonych przez organy publiczne i siedem wniosków dotyczących opracowywania wiedzy i strategii związanych z problematyką uwzględniania aspektu płci ⁽⁸³⁾.

⁽⁸³⁾ Zgodnie z informacjami przedstawionymi w przekazanym przez Szwecję rocznym sprawozdaniu z realizacji EFS z 2016 r., s. 2.

Na prowadzonej przez Radę EFS [stronie internetowej działu wsparcia](#) zamieszczono dodatkowe informacje, często zadawane pytania, metody i narzędzia ułatwiające zagwarantowanie, aby problematyka równouprawnienia płci była brana pod uwagę na wszystkich etapach realizacji projektu – od etapu jego planowania aż po etap jego wdrażania i oceny. Na stronie doprecyzowano, że proces uwzględniania aspektu płci w ramach cyklu projektowego powinien odbywać się zgodnie z następującymi kryteriami:

- osoby zaangażowane w realizację projektu muszą dysponować umiejętnościami w zakresie równouprawnienia płci lub korzystać ze wsparcia zewnętrznych ekspertów w kwestiach dotyczących płci;
- przy analizowaniu kwestii będącej przedmiotem projektu przeprowadzono analizę dotyczącą płci;
- działania podejmowane w ramach projektu wywierają istotny wpływ na kwestie związane z płcią zgodnie z wynikami przeprowadzonej analizy;
- w ocenie projektu sprawdzono, czy udało się osiągnąć cele projektu oraz w jakim stopniu proces jego wdrażania przyczynił się do należytego uwzględnienia aspektu płci.



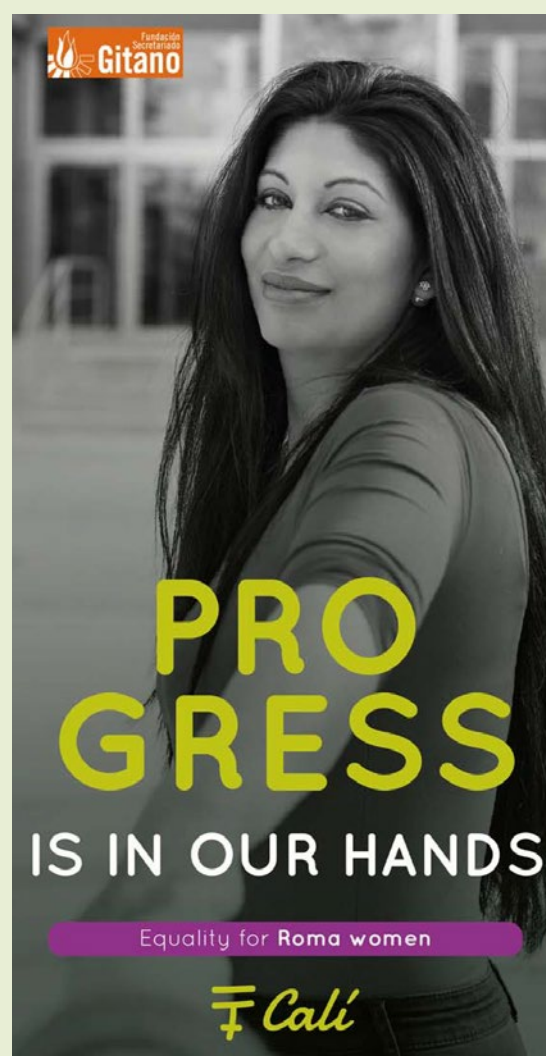
Hiszpania – konkretny, intersekcyjny środek na rzecz eliminowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn: projekt „Calí. Równouprawnienie dla romskich kobiet”

Dzięki wsparciu udzielanemu za pośrednictwem programu operacyjnego na rzecz włączenia społecznego i gospodarki społecznej realizowanego w ramach EFS na lata 2014–2020 w programie Calí dąży się do zaspokojenia specyficznych potrzeb romskich kobiet, bazując na dogłębnej wiedzy na temat ich sytuacji.

Celem programu jest promowanie rozwoju osobistego romskich kobiet znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, aby zapewnić im możliwość pełnego korzystania z przysługujących im praw obywatelskich oraz aby podwyższyć poziom ich umiejętności i kompetencji, zwiększając tym samym ich szanse na znalezienie zatrudnienia.

Program służy realizacji następujących celów:

- poprawienie włączenia społecznego romskich kobiet oraz zwiększeniu ich dostępu do zatrudnienia przez podejmowanie działań przyczyniających się do rozwoju ich umiejętności społecznych, zdolności do zatrudnienia i umiejętności osobistych, które propagują jednocześnie równouprawnienie płci, zaangażowanie i dążenie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- zwalczanie dyskryminacji i promowanie równouprawnienia, ze szczególnym uwzględnieniem licznych przypadków dyskryminacji, z jakimi spotykają się romskie kobiety;



Źródło zdjęcia: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html

- propagowanie równouprawnienia płci między Romami i Romkami oraz wspieranie procesu przełamywania barier kulturowych i społecznych hamujących rozwój społeczny i ekonomiczny romskich kobiet;
- wspieranie romskich kobiet, które padły ofiarą przemocy w rodzinie, i objęcie ich opieką;
- podnoszenie świadomości w kwestii negatywnych stereotypów dotyczących Romów, a w szczególności romskich kobiet, wśród społeczeństwa, decydentów publicznych, osób pracujących w określonych sektorach (tj. nauczycieli, pracowników socjalnych, pracowników służby zdrowia itp.), przedsiębiorców lub samych członków społeczności romskiej;
- wywieranie wpływu na politykę w obszarze równouprawnienia płci, równych szans i nie-dyskryminacji.

Rezultaty zmieniające życie kobiet

Po trzech latach od rozpoczęcia realizacji programu Calí można stwierdzić, że jego rezultaty wywarły olbrzymi wpływ na życie 1 700 biorących w nim udział kobiet: 245 z nich znalazło pracę, a 122 wznowiły naukę. Ponadto program przyczynia się do propagowania równouprawnienia płci wśród przedstawicieli społeczności romskiej w ramach 786 działań służących podnoszeniu poziomu świadomości w kwestiach dotyczących równouprawnienia płci, w których wzięło udział 2 050 Romów i 3 360 Romek reprezentujących wszystkie grupy wiekowe.

Sprawozdawczość, monitorowanie i ocena



Narzędzie 10: Włączanie perspektywy płci do procesów monitorowania i oceny

Podstawowe informacje dotyczące narzędzia

Instytucje zarządzające i komitety monitorujące mogą korzystać z tego narzędzia przy opracowywaniu „planu oceny”, w tym podczas ocen śródkresowych i ocen *ex post*.

W planie oceny określa się sposób przeprowadzania oceny programu, w tym ustanowionych w nim celów i wskaźników w zakresie płci. Plan przewiduje regularne oceny programów, aby poprawić jakość procesu ich wdrażania i dostarczyć informacji na potrzeby projektowania kolejnego etapu programu, niezależnie od przeglądu śródkresowego w 2024 r. i ocen *ex post* każdego programu w 2029 r. We wszystkich ocenach należy wziąć pod uwagę powiązane z danym programem aspekty dotyczące równouprawnienia płci.

Ocenę tego, jak w programach uwzględniono perspektywę płci i jakie rezultaty istotne z punktu widzenia problematyki płci uzyskano dzięki ich realizacji można przeprowadzić przy wykorzystaniu różnych metod. Obejmują one:

- **metodę oceny nr 1:** ocena *ex ante* sposobu uwzględnienia aspektów związanych z płcią w programie (dobrowolna);
- **metodę oceny nr 2:** podjęcie działań następczych w związku z rezultatami programu dotyczącymi problematyki płci przez włączanie aspektów związanych z płcią do głównych ocen programu (śródkresowej i *ex post*), a także do sprawozdań sporządzanych regularnie przez komitet monitorujący;
- **metodę oceny nr 3:** przeprowadzenie dodatkowych stosownych ocen zgodnie z sugestią instytucji zarządzających;
- **metodę oceny nr 4:** ocena sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci opisana w ramach przedstawionych poniżej.

Celem konkretnej oceny jest ustalenie stopnia, w jakim dany program wywarł wpływ na różnice

w traktowaniu kobiet i mężczyzn w danym obszarze interwencji; sprawdzenie, na ile prawidłowo stosowano procedury istotne z punktu widzenia płci; a także określenie stopnia, w jakim fundusze lub programy postrzegane łącznie zostały wykorzystane do rozwiązania problemów związanych z płcią.

Działania służące włączeniu perspektywy płci do procesów zarządzania i oceny

Metody oceny 1–3

W ocenie należy zbadać stopień, w jakim udało się osiągnąć wszystkie konkretne cele dotyczące płci wyznaczone w planie działania, planie finansowym lub innych dokumentach programowych. Aby to zrobić, należy wykorzystać ustanowione w programie wskaźniki związane z płcią.

W przypadku niewyznaczenia konkretnych celów związanych z płcią, należy oprzeć się na ogólnych kryteriach oceny przedstawionych w art. 39 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów, tj. skuteczności, wydajności, przydatności, spójności i europejskiej wartości dodanej. W tym kontekście pomocne mogą okazać się poniższe pytania.

Przydatność

- Czy program skutecznie przyczynił się do zapewnienia warunków sprzyjających propagowaniu równouprawnienia płci?
- Czy program odpowiada na praktyczne i strategiczne potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn?
- Czy wniósł wkład w realizację zobowiązań krajowych i regionalnych oraz zobowiązań wynikających z polityki UE, a także w realizację zobowiązań w zakresie dążenia do zagwarantowania równouprawnienia płci?
- Czy kwestie dotyczące równouprawnienia płci były traktowane w programie w konsekwentny i spójny sposób przez cały okres jego wdrażania?
- Czy w programie wprowadzono zmiany, aby

odnieść się do czynników zewnętrznych (np. kryzys gospodarczy, nowy rząd itp.), które wywierają wpływ na relacje między płciami?

- Czy przy realizacji programu opierano się na odpowiednio zdezagregowanych danych?
- Czy w programie wykorzystywano rezultaty konsultacji z grupami docelowymi i innymi odpowiednimi instytucjonalnymi zainteresowanymi stronami?

Wydajność

- Czy w programie w wydajny sposób korzystano z zasobów, aby osiągnąć rezultaty w obszarze równouprawnienia płci korzystne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn?
- Czy przewidziane w programie mechanizmy monitorowania, sprawozdawczości i oceny zapewniają uwzględnienie kryteriów związanych z płcią i wywiązanie się z obowiązku przedstawienia dowodów potwierdzających ich spełnienie?
- Czy mechanizmy sprawozdawczości były stosowane w spójny sposób?
- Czy można zidentyfikować powiązania między sposobem podziału zasobów a rezultatami?
- W przypadkach, w których sposób podziału zasobów wywarł pozytywny lub negatywny wpływ na kobiety lub mężczyzn, czy stosowne informacje na ten temat zostały wykorzystane na etapie dokonywania korekt lub przy podejmowaniu działań na „kolejnym etapie”?

Skuteczność

- Czy program doprowadził do uzyskania zaplanowanych wyników / rezultatów?
- Czy możliwe do zidentyfikowania wyniki i rezultaty programu wniosły wkład w propagowanie równouprawnienia płci i przyczyniły się do wyeliminowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na szczeblu lokalnym / regionalnym?
- Czy program przyniósł wymierne korzyści grupom docelowym? Czy występują jakiegokolwiek różnice, jeżeli chodzi o rezultaty, jakie osiągnięto w odniesieniu do kobiet i mężczyzn?
- Czy wskaźniki i dane na temat poszczególnych osób zostały posegregowane ze względu na płeć na potrzeby zaplanowania, wdrożenia i monitorowania programu?
- Czy zainteresowane strony (organizacje,

instytucje, pośrednie grupy docelowe) odniosły korzyści w związku z interwencjami podjętymi w ramach programu, jeżeli chodzi o budowanie zdolności instytucjonalnych w dziedzinie uwzględniania aspektu płci oraz rozwijanie kompetencji w kwestiach dotyczących płci wśród ich personelu?

Spójność

- W jaki sposób łączono środki udostępniane w ramach funduszy unijnych, aby wyeliminować różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn i propagować równouprawnienie płci? Na przykład, w jaki sposób połączone fundusze były wykorzystywane do zapewnienia lepszego dostępu do infrastruktury, rozwiązania problemów związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, zwiększenia zasobu umiejętności na szczeblu lokalnym, poprawy współczynnika aktywności zawodowej kobiet i zwiększenia różnorodności w zakresie przywództwa w MŚP, a także w innych sektorach przemysłowych i branżowych?
- W jaki sposób wspólne cele w zakresie równouprawnienia płci zostały sformułowane w funduszach unijnych oraz w jaki sposób podejmowano wspólne działania w zakresie monitorowania ich realizacji i sporządzania powiązanych z nimi sprawozdań?

Wartość dodana Unii Europejskiej

- W jaki sposób w programie uwzględniono cele UE w zakresie propagowania równouprawnienia płci?
- Czy realizacja programu wniosła wartość dodaną, jeżeli chodzi o propagowanie równouprawnienia płci, w porównaniu z innymi działaniami podejmowanymi przez państwa członkowskie? Na przykład, czy program przyczynił się do osiągnięcia postępów w tej dziedzinie wskutek oddziaływania różnych czynników, takich jak: poprawa koordynacji, pewność prawa, większa skuteczność lub komplementarność?

Metoda oceny nr 4

Konkretna ocena sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ⁽⁸⁴⁾ może opierać się na

⁽⁸⁴⁾ Na podstawie Osika, I., i Klerby, A. (b.r.). Gender Budgeting – en checklist. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

następujących ramach obejmujących cztery aspekty finansów publicznych ⁽⁸⁵⁾. Ocena może koncentrować się na jednym z tych aspektów lub odnosić się do wszystkich czterech z nich. Może obejmować cały budżet programu, wybrany obszar lub konkretny projekt.

1. Ocena programu pod kątem jednego spośród wspomnianych czterech aspektów finansów publicznych lub ich większej liczby

- **Wydatki:** Na co przeznacza się finansowanie? Kto jest jego beneficjentem? Jakie różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn mają zostać wyeliminowane dzięki finansowaniu? W jaki sposób wydatki docierają zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn stosownie do ich potrzeb? (np., kto bierze udział w poszczególnych programach dotyczących rynku pracy);
- **Dochód:** Kto odprowadza podatki i VAT lub uiszcza opłaty? Kto musi opłacić koszty określonych usług z własnej kieszeni?
- **Skutki makroekonomiczne:** Jakie skutki program wywarł na podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobietami a mężczyznami? Jaki wpływ program wywarł na wzrost gospodarczy i zrównoważony rozwój na szczeblu lokalnym lub regionalnym?
- **Procesy podejmowania decyzji:** W jaki sposób kobiety i mężczyźni byli reprezentowani w procesie podejmowania decyzji w ramach programu? Na przykład, w jaki sposób rozpowszechniano podstawowe informacje i dostosowywano je do potrzeb różnego rodzaju zainteresowanych stron?

Ocenienie tych kwestii może dostarczyć odpowiedzi przykładowo na następujące ogólne pytania:

- Czy zasoby dostępne w budżecie programu docierały zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn?
- Czy kobiety i mężczyźni mieli możliwość uzyskania dostępu do usług, które zaspokajają ich potrzeby?
- Czy program doprowadził do zmian? Na przykład, czy przyczynił się do rozwiązania problemu związanego z normami i wartościami utrwalającymi różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn?

2. Analiza sposobu podziału zasobów w ramach głównego obszaru objętego programem, jeżeli chodzi o wartości liczbowe, potrzeby i preferencje

Należy wybrać budżet lub działanie, które ma zostać objęte analizą, biorąc pod uwagę dane segregowane ze względu na płeć zgromadzone w ramach programu – oraz, w miarę możliwości, dodatkowe zdezagregowane dane dotyczące takich cech, jak: wiek, sytuacja ekonomiczna, rasa, przynależność etniczna, niepełnosprawność, budżet czasu, sposób korzystania z przestrzeni, obiektów i zasobów publicznych itp. W ramach przeprowadzanej analizy można:

- określić łączną wysokość realizowanego budżetu;
- ustalić „do kogo udało się dotrzeć?” oraz zidentyfikować grupy docelowe i konkretne posiadane dane na temat tych grup;
- korzystać ze zgromadzonych danych, istniejących wyników badań oraz zapytań naukowych i obywatelskich, aby określić, czy zasoby były wykorzystywane do zaspokojenia potrzeb i preferencji grupy docelowej;
- obliczyć ilość przydzielanych zasobów z perspektywy płci, na przykład obliczyć koszt przypadający na grupę kobiet i koszt przypadający na grupę mężczyzn niezależnie od siebie oraz obliczyć średni koszt na kobietę i średni koszt na mężczyznę;
- dokonać porównania i zadać pytanie „Jaki wpływ dane działania wywarłyby na całkowity budżet programu, gdyby kobiety i mężczyźni otrzymali wsparcie w takiej samej wysokości?”

3. Ocena, na ile konieczne było wykorzystanie alternatywnych lub uzupełniających zasobów i działań

Niezależnie od zasobów programu, należy ocenić, na ile konieczne było wykorzystanie alternatywnych lub uzupełniających zasobów i działań. Mogą one obejmować:

- czas poświęcony przez poszczególne osoby oraz wykonaną przez nie pracę nieodpłatną lub wolontariacką;

⁽⁸⁵⁾ Elson, D. (2006). Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW (Budżetowanie na rzecz poszanowania praw kobiet: monitorowanie budżetów rządów pod kątem zgodności z zaleceniami Komitetu CEDAW). Nowy Jork: UNIFEM. Dokument dostępny pod adresem: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

- finansowanie prywatne na uregulowanie opłat lub pokrycie innych kosztów;
- inne fundusze publiczne na pokrycie kosztów związanych z pomieszczeniami, transportem i innego rodzaju działaniami;
- alternatywne produkty i usługi sektora prywatnego.

W tym kontekście należy odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jaka infrastruktura inwestycyjna towarzyszyła działaniom podejmowanym w ramach programu?
- Kto korzysta z tych zasobów? (dane / wyniki analizy należy podzielić na dane / wyniki dotyczące kobiet i mężczyzn oraz posegregować je według innych istotnych cech).

4. Ocena dotycząca płci

- Należy przeprowadzić analizę wyników uzyskanych na poziomie 2 i 3 procesu mapowania. Czy stwierdzono występowanie różnic w sposobie podziału (wykorzystywania) zasobów między kobietami a mężczyznami?
- Jakie normy i wartości zidentyfikowano? Czy te normy i wartości są uwarunkowane płciowo?
- Czy kobiety i mężczyźni są traktowani w odmienny sposób w ramach programu? Czy rodzajom działalności zdominowanym przez kobiety przypisuje się wyższą czy niższą wartość niż rodzajom działalności zdominowanym przez mężczyzn?

5. Inne aspekty ocen sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci

Czym jest inwestycja? Należy zastanowić się nad aspektem płciowym inwestycji w infrastrukturę fizyczną. Dotyczy to na przykład inwestycji w usługi i placówki, do których dostęp uzyskują zarówno kobiety, jak i mężczyźni, lub inwestycji, które mogą wspierać dążenie do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, ekspansję IT i włączenie cyfrowe – np. inwestycje w opiekę nad dziećmi, opiekę socjalną i opiekę nad osobami starszymi, dostępny transport, wsparcie na rzecz rozwiązań w zakresie cyfrowej opieki domowej. Rozbudowywanie infrastruktury fizycznej placówek opieki – takich jak przedszkola i międzypokoleniowe placówki opieki społecznej

– może przyczynić się do poszerzenia lokalnych rynków pracy i bazy podatkowej przez tworzenie nowych, zrównoważonych miejsc pracy o wysokim wskaźniku zwrotu z inwestycji. Inwestycje w pracowników opieki na szczeblu lokalnym oraz w powiązane umiejętności stanowią przykłady inwestycji służących przeciwdziałaniu uwarunkowanej płcią segregacji rynku pracy; oznacza to konieczność inwestowania w zawody, w których kobiety są nadreprezentowane (i niedoceniane). Należy również ocenić, czy wysiłki w obszarze ekspansji IT i infrastruktury cyfrowej w należyty sposób odnoszą się do kwestii niedostatecznej reprezentacji kobiet w lepiej płatnych zawodach technicznych.

Czy w dokumentach dotyczących zarządzania projektem i dokumentach sterujących należy uwzględnić aspekt płci? W tym kontekście należy odpowiedzieć na następujące pytania:

- Czy we wspomnianych dokumentach wyznaczono cele w zakresie płci oraz czy zamieszczono w nich konkretne wskazówki dotyczące przepisów regulujących korzystanie z funduszy unijnych w kwestiach dotyczących równouprawnienia płci?
- Czy przedstawiono w nich dane segregowane ze względu na płeć? Czy stosuje się w nich terminologię uwzględniającą aspekt płci?
- Czy kobiety i mężczyźni są w równym stopniu reprezentowani w strukturach administracyjnych programu i komitetach monitorujących?

Czy program może doprowadzić do zmian?

Należy zastanowić się nad tym, czy przy podziale zasobów w ramach programu dążono do propagowania równouprawnienia płci. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci to podejście mające na celu przekształcenie metod analizowania i projektowania programu oraz jego rezultatów z punktu widzenia finansów publicznych. Wiąże się to z koniecznością przyjęcia bardziej holistycznego sposobu myślenia o uwarunkowanych płciowo aspektach procesu rozwoju infrastruktury, umiejętności i zatrudnienia, przy jednoczesnym podważeniu stereotypów płci i eliminowaniu ograniczeń w relacjach między płciami. Na przykład przy ocenianiu programu w dziedzinie zatrudnienia należy ocenić, czy projekt programu zawierał elementy służące poprawie dostępu kobiet do pracy odpłatnej. Poza

organizowaniem szkoleń służących podnoszeniu poziomu umiejętności kobiet, kluczowe elementy mogłyby obejmować finansowanie opieki nad dziećmi, poprawę sposobu gospodarowania czasem

dzięki zintegrowanemu transportowi i dostępności usług, a także innowacje technologiczne wspierające komunikację cyfrową lub rozwiązania w zakresie elastycznej organizacji pracy.



Austria: aspekt płci w ocenach funduszy unijnych

Zgodnie z austriacką umową partnerstwa komitety monitorujące wspierały przeprowadzanie ocen uwzględniających perspektywę płci. Na przykład w ocenie programu operacyjnego Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) zawarto odrębną ocenę zgodności z zasadami horyzontalnymi UE obejmującą działania w zakresie uwzględniania aspektu płci podejmowane w ramach poszczególnych osi priorytetowych programu. Aktywny udział w przeprowadzaniu oceny brały odpowiednie zainteresowane strony, uczestnicząc w posiedzeniach grup sterujących i w warsztatach.

Do celów monitorowania i oceny Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) na wczesnym etapie powołano dwie odrębne grupy dyskusyjne – jedna z nich miała zajmować się uwzględnianiem aspektu płci, a druga problematyką równouprawnienia płci. Wspomniane grupy monitorują postępy w eliminowaniu zidentyfikowanych nierówności między kobietami i mężczyznami za pomocą działań finansowanych z EFS. Oceny zewnętrzne działań finansowanych z EFS obejmują ocenę zgodności z zasadami horyzontalnymi UE, ze szczególnym uwzględnieniem zasady niedyskryminacji i równych szans kobiet i mężczyzn.

Skład komitetu monitorującego ustanowionego na potrzeby Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) jest zrównoważony pod względem liczby kobiet i mężczyzn, wśród których znajdują się przedstawiciele odpowiednich partnerów społecznych. Na potrzeby okresu finansowania EFRROW przypadającego na lata 2014–2020 opracowano trzy oceny związane z równouprawnieniem płci, tj.:

- ocenę wskaźnika zatrudnienia i warunków życia uwzględniającego aspekt płci na szczeblu regionalnym;
- ocenę równych szans w ramach inicjatywy LEADER;
- ogólną ocenę równouprawnienia płci, która pozwoli w kompleksowy sposób ocenić udzielane w ramach programów EFRROW wsparcie na rzecz równouprawnienia płci.

Dodatkowe zasoby

Dodatkowe informacje na temat konsultacji z zainteresowanymi stronami i praktycznych podejść

zamieszczono na poniższej stronie internetowej:

- [Konsultacje z zainteresowanymi stronami w kwestiach dotyczących płci](#)

Narzędzie 11 – Sprawozdawczość w zakresie wydatkowania zasobów na rzecz równouprawnienia płci w ramach funduszy unijnych

Śledzenie wydatków budżetowych na rzecz propagowania równouprawnienia płci stanowi istotny element sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. W tym celu można skorzystać z [narzędzia 8](#). Choć śledzenie przydziału środków budżetowych stosownie do ich kategorii za pomocą tego [narzędzia 8](#) jest rozwiązaniem na przyszłość, proces śledzenia wydatków zapewnia możliwość przeprowadzenia znacznie bardziej szczegółowej analizy.

Proces śledzenia wydatków przyczyniający się do propagowania równouprawnienia płci musi opierać się na lepszym zrozumieniu sposobu wydatkowania środków oraz powiązań między wydatkowaniem środków a problematyką równouprawnienia płci. W jaki sposób można ustalić, czy ponoszone wydatki pociągają za sobą zmiany i propagują równouprawnienie i równe traktowanie płci? Kto odniesie korzyści dzięki zapewnieniu finansowania? Co się zmieni? Jaki będzie charakter tych zmian? Na te pytania nie sposób odpowiedzieć, jeżeli korzysta się wyłącznie ze zwykłego systemu

śledzenia. Przedstawione poniżej przykłady różnych podejść dowodzą bogactwa dostępnych rozwiązań w zakresie śledzenia wydatków.

Niezbędnym warunkiem wstępnym śledzenia wydatków ponoszonych na rzecz propagowania równouprawnienia płci jest istnienie woli do podejmowania działań w tym zakresie po stronie podmiotów pełniących funkcję przywódczą, a także dostępność grupy ekspertów dysponujących rozległą wiedzą w tej dziedzinie – aby uzyskać dodatkowe informacje na temat tego ostatniego elementu, zob. [zestaw narzędzi EIGE na rzecz transformacji instytucjonalnej](#).

Śledzenie wydatków ponoszonych na rzecz propagowania równouprawnienia płci

Doświadczenie zgromadzone na szczeblu międzynarodowym wskazuje, że istnieje wiele różnych podejść do kwestii śledzenia wydatków. Najistotniejsze z nich są wymienione w poniższej tabeli:

Podejście	Krótki opis
Audyt finansowy budżetu uwzględniający problematykę płci	W ramach audytu finansowego uwzględniającego problematykę płci przeprowadza się analizę wydatków z perspektywy płci. Z tego względu taki audyt przeprowadza się po wdrożeniu budżetu. W ramach tego procesu bada się, w jaki sposób przydzielano zasoby i jakie rezultaty udało się osiągnąć w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, a także chłopców i dziewcząt, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację, w zestawieniu z rezultatami, jakie faktycznie zaplanowano. W idealnych warunkach audyt ten powinien zostać przeprowadzony przez niezależny i właściwy organ (władzę budżetową na szczeblu centralnym lub inne niezależne organy).
Śledzenie alokacji finansowych służących propagowaniu praw kobiet i równouprawnienia płci	• narzędzie 8
Analiza częstotliwości ponoszenia wydatków na kwestie związane z płcią	Analiza częstotliwości ponoszenia wydatków na kwestie związane z płcią koncentruje się na podziale wydatków między kobietami i mężczyznami, a także chłopcami i dziewczętami, biorąc pod uwagę ich zróżnicowaną sytuację. W ramach tego procesu analizuje się koszty jednostkowe konkretnych usług, a następnie oblicza się, w jakim stopniu dana usługa jest wykorzystywana przez kobiety, mężczyzn, chłopców lub dziewczęta (dodatkowe cechy mogą zostać dodane w zależności od wymaganego stopnia dezagregacji danych, np. ze względu na wiek, rasę, pochodzenie etniczne, wyznanie, zamieszkiwanie na obszarach wiejskich/miejskich). Przykładowo w ramach takiej analizy można określić, w jakim stopniu i w jaki sposób kobiety i mężczyźni odnieśli korzyści dzięki ponoszeniu wydatków na usługi publiczne, takie jak infrastruktura transportu publicznego, opieka zdrowotna lub edukacja.
Ocena sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci	• Narzędzie 10: Włączanie perspektywy płci do procesów monitorowania i oceny

Dodatkowe zasoby

Dodatkowe informacje na temat sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci można uzyskać na poniższych stronach internetowych:

- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), informacje na temat sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci

przedstawione w sekcji „budżetowanie i wydatki publiczne”

- Women’s Budget Group, informacje na temat sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w ramach „zestawów narzędzi”
- ONZ. Kobiety – Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w praktyce: Podręcznik szkoleniowy
- Wdrażanie budżetu sporządzonego z uwzględnieniem aspektu płci w Wiedniu

Odniesienia

Agentur für Gleichstellung im ESF (2019). Gender Budgeting im Bundes-ESF. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014–2020. Gender Budgeting Bericht 2018. Materiał wideo dostępny pod adresem: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf?sessionid=81CAB9F3694E49035518A4FDFC0D6365?__blob=publicationFile&v=3 (w języku niemieckim)

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity (Kobiety, praca i gospodarka: korzyści makroekonomiczne wynikające z zapewnienia równości płci), nota do dyskusji sporządzona przez personel Międzynarodowego Funduszu Walutowego, SDN/13/10. Waszyngton: MFW. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

Elson, D. (2006). Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW (Budżetowanie na rzecz poszanowania praw kobiet: monitorowanie budżetów rządów pod kątem zgodności z zaleceniami Komitetu CEDAW). Nowy Jork: UNIFEM. Dokument dostępny pod adresem: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2014). Estimating the costs of gender-based violence in the European Union (Szacowanie kosztów przemocy ze względu na płeć w Unii Europejskiej). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2014). Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment (Równouprawnienie płci i niezależność ekonomiczna: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i samozatrudnienie), przegląd wdrażania pekińskiej platformy działania w państwach członkowskich UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model (Korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci w Unii Europejskiej: Sprawozdanie dotyczące empirycznych zastosowań modelu). Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>;

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches (Korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci w Unii Europejskiej. Przegląd literatury: istniejące dowody i podejścia metodologiczne). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. UE and UE Member States overviews (Korzyści gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci w Unii Europejskiej. Przegląd sytuacji w UE i w państwach członkowskich UE). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas (Dowody korzyści gospodarczych płynących z równouprawnienia płci w innych obszarach polityki). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Gender budgeting (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality (Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Przemoc wobec kobiet – najbardziej brutalny przejaw zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2018). Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Republika Czeska. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2018). Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Estonia. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2018). Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Niemcy. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2018). Wskaźnik równouprawnienia płci 2017: Hiszpania. Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2019). Gender budgeting. Mainstreaming gender into the UE budget and macroeconomic policy framework (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Uwzględnianie aspektu płci w ramach budżetu UE i polityki makroekonomicznej). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2019). Gender Inequality Index (Wskaźnik równouprawnienia płci). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2019). Baza danych statystycznych dotyczących płci. Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Eurostat (2018). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy (Inteligentniejsze, bardziej ekologiczne i w większym stopniu sprzyjające włączeniu? Wskaźniki wspierające realizację strategii „Europa 2020”). Wydanie z 2018 r. Bruksela: Eurostat. Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat (2018). The life of women and men in Europe: A statistical portrait (Życie kobiet i mężczyzn w Europie: perspektywa statystyczna). Wydanie z 2018 r. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

Eurostat (2019). Gender Statistics (Dane statystyczne dotyczące płci). Bruksela: Eurostat. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

Fitzgerald, R., i Michie, R. (2000). „Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes” („Doświadczenia, dobre praktyki i wnioski

wyciągnięte z rezultatów oceny programów finansowanych z funduszy strukturalnych pod kątem równouprawnienia płci”). Tekst przedstawiony na konferencji poświęconej ocenie pod kątem równouprawnienia na konferencji poświęconej ocenie pod kątem równouprawnienia, Edynburg, 17–19 września 2000 r.

Frey, R., Savioli, B., i Flörcken, T. (2012). Gender Budgeting in the Federal ESF – A qualitative analysis (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w programach finansowanych ze środków EFS realizowanych na szczeblu federalnym – analiza jakościowa). Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF. Dokument dostępny pod adresem: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012_agentur_gleichstellung_esf.pdf

Kabeer, N. (2012). „Women’s economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development” (Upodmiotowienie ekonomiczne kobiet i wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu: rynki pracy i rozwój przedsiębiorstw). Ośrodek Badawczy na rzecz Rozwoju Międzynarodowego. Discussion Paper 29/12. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Komisja Europejska (2017). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”. COM(2017) 252 final. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Lagarde, C. (2014): The Economic Power of Women’s Empowerment (Siła ekonomiczna wynikająca ze wzmocnienia pozycji kobiet). przemówienie programowe wygłoszone przez Christine Lagarde, sekretarz generalną Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019). Briefing UE Legislation in Progress: A new directive on work-life balance (Ogólne informacje na temat przepisów UE będących obecnie w przygotowaniu: nowa

dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym). Bruksela: Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS). Dokument dostępny pod adresem: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

O’Hagan, A., & Klatzer, E. (red.) (2018). Gender budgeting in Europe: Developments and challenges (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w Europie: osiągnięcia i wyzwania). Basingstoke: Palgrave Macmillan

Organizacja Narodów Zjednoczonych (1966). Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Nowy Jork: ONZ. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2017). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Spain (Najistotniejsze informacje na temat rent i emerytur w 2017 r.: profile państw – Hiszpania). Paryż: OECD. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I., i Klerby, A. (b.r.). Gender Budgeting – en checklista. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

Rada Europy (2005). Gender budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci. Sprawozdanie końcowe grupy ekspertów ds. sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci). Strasburg: Rada Europy, Wydział ds. Równości, Dyrekcja Generalna Praw Człowieka.

Savioli, B., i Meseke, H. (2016). Teilhabe und Transparenz – Gender Budgeting im Bundes-ESF. Berlin: Agentur für Querschnittsziele im ESF. Dokument dostępny pod adresem: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf

Sharp, R., i Broomhill, R. (2002). „Budgeting for Equality: the Australian experience” („Sporządzanie budżetu w sposób sprzyjający równouprawnieniu:

doświadczenia Australii”, Feminist Economics, vol. 8, nr 1, s. 26

Stotsky, J. (2016). Gender budgeting: fiscal context and current outcomes (Sporządzanie

budżetu z uwzględnieniem aspektu płci: kontekst fiskalny i bieżące rezultaty), dokument roboczy Międzynarodowego Funduszu Walutowego, WP/16/149. Waszyngton: MFW

Strony internetowe

Europäischer Sozialfonds für Deutschland (b.r.). Monitoring und Evaluierung 2014–2020. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html> (w języku niemieckim)

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (2017). Gender equality boosts economic growth (Równouprawnienie płci sprzyja wzrostowi gospodarczemu). Wilno: EIGE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.): <https://eige.europa.eu/>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). EIGE's Gender Institutional Transformation Toolkit (Zestaw narzędzi EIGE wspomagających transformację instytucjonalną z uwzględnieniem aspektu płci). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Gender analysis (Analiza dotycząca płci). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Gender implications for employment, labour market policies and reforms (Wpływ problematyki płci na zatrudnienie, politykę w zakresie rynku pracy i reformy). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Gender indicators (Wskaźniki związane z płcią). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Zestawy narzędzi na rzecz uwzględniania aspektu płci, dostępne pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Concepts and definitions (Pojęcia i definicje). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Entrepreneurship (Przedsiębiorczość). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Agriculture and rural development (Rolnictwo i rozwój obszarów wiejskich). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Gender mainstreaming in the UE Member States (Uwzględnianie aspektu płci w państwach członkowskich UE). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Baza danych statystycznych dotyczących płci. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Reconciliation of work and private life (Godzenie pracy z życiem prywatnym). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Relevance of gender in the policy area of economic and financial affairs. Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE (b.r.). Stakeholder consultations and practical approaches (Konsultacje z zainteresowanymi stronami i praktyczne podejścia). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – EIGE. What is gender mainstreaming. Representation in gender mainstreaming (Czym jest uwzględnianie aspektu płci? Rola reprezentacji w uwzględnianiu aspektu płci). Dokument dostępny pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

GenderCoP: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Hiszpańska Sieć ds. Polityki w zakresie Równouprawnienia. ¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad? Dokument dostępny pod adresem: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> (w języku hiszpańskim)

Includegender.org. Metoda 4R. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Includegender.org. SWOT. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

Komisja Europejska (b.r.). EU Action against Pay Discrimination. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

Komisja Europejska (2010). Strategia „Europa 2020”. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=pl>

Komisja Europejska (2015). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Europejski program w zakresie migracji. COM(2015) 240 final. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&qid=1594647236565&from=PL>

Komisja Europejska (2015). Pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi zgodnie z art. 154 TFUE dotyczących ewentualnego działania mającego na celu wyeliminowanie problemów związanych z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, z którymi mają do czynienia pracujący rodzice i opiekunowie, C(2015) 7754 final. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Komisja Europejska (2015). Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Komisja Europejska (2017). Europejski filar praw socjalnych. Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_pl

Komisja Europejska (2017). Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. COM(2017) 253 final – 2017/0085(COD). Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Komisja Europejska (2018). Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego

wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”). Bruksela: Komisja Europejska. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

Komisja Europejska (2019). Tackling discrimination (Przeciwdziałanie dyskryminacji). Bruksela: Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów. Dokument dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Komisja Europejska (b.r.). Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w Unii Europejskiej. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=pl>

Komisja Europejska (b.r.). Równouprawnienie płci. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_pl

ONZ. Kobiety (2015). Cel zrównoważonego rozwoju 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt. Nowy Jork: ONZ. Kobiety. Dokument dostępny pod adresem: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Parlament Europejski (2018). Noty tematyczne o Unii Europejskiej: Równość kobiet i mężczyzn. Bruksela: Parlament Europejski. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Parlament Europejski (2018). Noty tematyczne o Unii Europejskiej: Traktat z Lizbony. Bruksela: Parlament Europejski. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Rada Unii Europejskiej (2011). Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020). Bruksela: Rada Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Rada Unii Europejskiej (2017). Synergies and Simplification for Cohesion Policy Post-2020: Council Adopts Conclusions. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

Szwedzka strona internetowa dotycząca wsparcia z EFS. Dokument dostępny pod adresem: <https://esfsupport.esf.se/> (w języku szwedzkim)

Szwedzki Sekretariat ds. Badań nad Płcią (2014). Gender-equal communication (Komunikowanie się z poszanowaniem zasady równouprawnienia płci). Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Unia Europejska (2000). Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

Unia Europejska (2007). Traktat o Unii Europejskiej. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Unia Europejska (2007). Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Bruksela: UE. Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Unia Europejska (b.r.). Traktaty UE. Bruksela: UE. Dostępne pod adresem: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pl

GenderCoP: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Women's Budget Group (UK): <https://wbg.org.uk/>

Wspólnota praktyków w dziedzinie uwzględniania aspektu płci w ramach EFS (GenderCoP), <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Zgromadzenie Ogólne ONZ (2015). Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu

25 września 2015 r. Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. Nowy Jork: ZO ONZ. Dokument

dostępny pod adresem: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Fundusze unijne – rozporządzenia na lata 2021–2027 (czerwiec 2018)

Rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów (COM(2018) 375 final), dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Rozporządzenie w sprawie EFS+ (COM(2018) 382 final), dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

Rozporządzenie w sprawie EFRR i Funduszu Spójności (COM(2018) 372 final), dokument dostępny pod

adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN>

Rozporządzenie w sprawie WPR/EFROW (COM(2018) 392 final), dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

Rozporządzenie w sprawie EFMR (COM(2018) 390 final), dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Materiały wideo

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). Economic benefits of gender equality: STEM (Korzyści gospodarcze wynikające z równouprawnienia płci: STEM). Wilno: EIGE. Materiał dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017). Economic benefits of gender equality: Labour market activity and equal pay (Korzyści gospodarcze wynikające z równouprawnienia płci: aktywność na rynku pracy i równość wynagrodzenia). Wilno: EIGE. Materiał dostępny pod adresem: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). What is gender budgeting? (Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?). Wilno: EIGE. Materiał dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). Education and economy (Edukacja i gospodarka). Wilno: EIGE. Materiał wideo dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016). Decent Work and the Care Economy (Godna praca i gospodarka opiekuńcza). Materiał dostępny pod adresem: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang-en/index.htm>

Szwedzkie Stowarzyszenie Organów Samorządu Terytorialnego i Regionów (2014). Sustainable Gender Equality – a film about gender mainstreaming in practice (Zrównoważone równouprawnienie płci – film o uwzględnianiu aspektu płci w praktyce). Sztokholm: SKL Jämställdhet. Materiał dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwjEg>

ONZ. Kobiety (2017). What is gender responsive budgeting? (Na czym polega sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?) Nowy Jork: ONZ. Kobiety. Materiał dostępny pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

JAK SKONTAKTOWAĆ SIĘ Z UE

OSOBIŚCIE

W całej Unii Europejskiej istnieje kilkaset centrów informacyjnych Europe Direct. Adres najbliższego centrum można znaleźć na stronie: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

TELEFONICZNIE LUB DROGĄ MAILOWĄ

Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą naliczać opłaty za te połączenia),
- dzwoniąc pod standardowy numer telefonu: +32 22999696,
- drogą mailową: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

WYSZUKIWANIE INFORMACJI O UE

ONLINE

Informacje o Unii Europejskiej są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu Europa: https://europa.eu/european-union/index_pl.

PUBLIKACJE UE

Bezpłatne i odpłatne publikacje UE można pobrać lub zamówić na stronie: <https://op.europa.eu/pl/publications>. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub z lokalnym centrum informacyjnym (zob. https://europa.eu/european-union/contact_pl).

PRAWO UE I POWIĄZANE DOKUMENTY

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1952 r., są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

PORTAL OTWARTYCH DANYCH UE

Unijny portal otwartych danych (<http://data.europa.eu/euodp/pl>) umożliwia dostęp do zbiorów danych pochodzących z instytucji i innych organów UE. Dane można pobierać i wykorzystywać bezpłatnie, zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych.



www.eige.europa.eu



Urząd Publikacji
Unii Europejskiej

