**Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz zasada równości szans kobiet i mężczyzn   
w ramach funduszy unijnych na lata 2014 – 2020**

**Stereotypy i bariery obecne na rynku pracy:**

**ze względu na płeć:**

- zjawisko segregacji pionowej i poziomej na rynku pracy,

- zjawisko szklanego sufitu,

- feminizacja i maskulinizacja zawodowa,

- związanie kobiecości wyłącznie ze sferą życia domowego,

- przeświadczenie pracodawców o niższym niż mężczyzn potencjale kobiet,

- przeświadczenie, iż rola matki w negatywny sposób wpływa na jakość pracy,

**ze względu na posiadanie niepełnosprawności:**

- przeświadczenie pracodawców o mniejszej efektywności pracy osób niepełnosprawnych,

- odmowa zatrudnienia osoby niepełnosprawnej ze względu na brak odpowiednich rozwiązań

technicznych w miejscu pracy,

- mniej korzystne traktowanie osób niepełnosprawnych w stosunku do pozostałych pracowników,

- niższe wynagrodzenia,

- ograniczony dostęp do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji,

**ze względu na wiek, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną:**

- przeświadczenie pracodawców o posiadaniu ograniczonych umiejętności zawodowych zarówno w

przypadku dojrzałych jak i młodych pracowników,

- dezaktualizacja lub brak kwalifikacji zawodowych w zależności od grupy wiekowej,

- nieawansowanie dojrzałych pracowników,

- gorsze warunki pracy proponowane młodym pracownikom ze względu na brak stażu zawodowego,

- dyskryminacja w zatrudnianiu cudzoziemców, wyznawców innych niż przyjęta w miejscu pracy religii

oraz osób o odmiennej orientacji seksualnej pomimo posiadana równorzędnych kwalifikacji w

odniesieniu do pozostałych pracowników.

**Fakty:**

**w odniesieniu do płci:**

- równe traktowanie mężczyzn i kobiet stanowi jedną z podstawowych zasad prawa UE,

- zasada równości wynagrodzeń jest zapisana w traktatach od 1957 roku,

- różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynoszą średnio 16,4,%,

- wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe niż wskaźniki zatrudnienia mężczyzn,

- kompetencje kobiet są często niedoceniane, a ich ocena nie opiera się na obiektywnych kryteriach,

- kobiety otrzymują średnio o 39% niższe emerytury niż mężczyźni,

- strach przed utratą pracy powoduje, iż wiele kobiet rezygnuje z rozwiązań umożliwiających godzenie

życia rodzinnego z pracą, takich jak np. zmniejszenie wymiaru czasu pracy[[1]](#footnote-1),

**w odniesieniu do posiadanych niepełnosprawności:**

- pomimo istnienia różnych rozwiązań i przedsięwzięć, osoby niepełnosprawne w dalszym ciągu

napotykają na bariery w udziale w życiu społecznym jako równoprawni członkowie społeczeństwa

oraz doświadczają naruszenia praw człowieka we wszystkich częściach świata[[2]](#footnote-2),

- osoby niepełnosprawne, jako pełnoprawni obywatele mają równe prawa i przysługuje im

niezaprzeczalne prawo do godności, równego traktowania, samodzielnego życia i pełnego

uczestnictwa w życiu społecznym,

- 80 mln ludzi w Unii Europejskiej to osoby niepełnosprawne,

- zebrane przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej niezmiennie wykazują, że osoby

niepełnosprawne spotykają się z dyskryminacją i napotykają na przeszkody jeśli chodzi o korzystanie

na równi z innymi z przysługujących im praw,

- osoby niepełnosprawne stanowią jedną z najbardziej narażonych grup w społeczeństwie, a ich

włączenie do rynku pracy stanowi jedno z największych wyzwań dla polityki społecznej i polityki

rynku pracy,

- każdego roku parlamentarna Komisja petycji otrzymuje petycje dotyczące dyskryminacji ze względu

na niepełnosprawność jeśli chodzi o dostęp do zatrudnienia, działalności na własny rachunek, usług

publicznych i edukacji,

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata wynosi ponad 70%, natomiast wskaźnik

zatrudnienia osób niepełnosprawnych mniej niż 50%,

- wskaźnik zatrudnienia kobiet bez niepełnosprawności wynosi 65%, w porównaniu z 44% kobiet

niepełnosprawnych[[3]](#footnote-3),

**w odniesieniu do wieku, rasy lub pochodzenia etnicznego, wyznawanej religii lub światopoglądu, orientacji seksualnej:**

- wolność sumienia i religii jest jedną z podstawowych praw i wolności człowieka (art. 53 Konstytucji

RP). Wolność sumienia i wyznania obejmuje swobodę wyboru religii lub przekonań oraz wyrażania

ich indywidualnie i zbiorowo, prywatnie i publicznie,

- wiek wyznacza granice aktywności zawodowej – z jednej strony określa, od kiedy nabywa się

zdolność do zarobkowania w ramach stosunku pracy, z drugiej wskazuje, do kiedy pracownik może

korzystać w pełnym zakresie z konstytucyjnych gwarancji ochrony pracy,

- prawo wspólnotowe ustanawia zakaz wszelkiej dyskryminacji z przyczyn rasy i pochodzenia

etnicznego – nie tylko w stosunkach zatrudnienia, ale także w sferze ochrony społecznej łącznie z

opieką socjalną i zdrowotną, w dziedzinie edukacji oraz dostępu do dóbr i usług oferowanych

publicznie, w tym do mieszkań,

- każdy człowiek ma prawo zachowania swojej prywatności oraz samookreślenia się w sprawach

orientacji seksualnej.[[4]](#footnote-4)

**Skutek:**

**Dyskryminacja -** sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

**Regulacje:**

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej - Artykuł 32

- Kodeks pracy- Artykuł 183a

- Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób

z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych

na lata 2014 – 2020 - Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju

**Co oznacza, że…**

- wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze

publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub

gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej

mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym[[5]](#footnote-5).

- zgodnie z zasadą równości szans i niedyskryminacji należy umożliwić wszystkim osobom – bez

względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub

światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich

dziedzinach życia na jednakowych zasadach.

1. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 8 października 2015 r. w sprawie stosowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (2014/2160INI)). [↑](#footnote-ref-1)
2. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. [↑](#footnote-ref-2)
3. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie listy pytań wstępnych przyjętej przez komitet do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ w odniesieniu do wstępnego sprawozdania Unii Europejskiej (2015/2684 (RSP)) [↑](#footnote-ref-3)
4. Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce, Broszura prawna 32 2 korekta Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/czym-jest-dyskryminacja> [↑](#footnote-ref-5)