



Marszałek
Województwa Małopolskiego
Łukasz Smółka

Kraków, dnia 22 kwietnia 2026 r.
znak sprawy: SP.XI.410.7.2026 r.

Szanowny Pan
Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie

Dotyczy: odpowiedzi na pismo z dnia 23.03.2026 r., znak:
XI.816.18.2025.AK/MC w sprawie projektu „Małopolski Pociąg do Kariery – sezon I”, realizowanego w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027

Dziękuję za przekazaną przez Pana Rzecznika analizę oraz opinie dotyczące projektu „Małopolski Pociąg do Kariery – sezon I”, realizowanego w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027 skierowanego na podnoszenie kompetencji/kwalifikacji osób dorosłych. Samorząd Województwa Małopolskiego (IZ FEM) w pełni podziela opinię Pana Rzecznika dotyczącą dopuszczalności działań wyrównawczych dla grup w trudniejszej sytuacji, o ile jest to uzasadnione i oparte na diagnozie. Pragnę zapewnić Pana Rzecznika, iż mechanizm uprzywilejowania wyrównawczego zaplanowany w przedmiotowym projekcie został wprowadzony w związku ze zidentyfikowaniem rzeczywistej nierówności, a jego zakres cechuje racjonalność oraz proporcjonalność względem problemu.

Tym samym poniżej pragnę rozwiązać wszelkie wątpliwości oraz wyjaśnić nieporozumienie jakie pojawiło się w odniesieniu do przedmiotowego projektu i zasad rekrutacji do niego, jak i do zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów FEM. W naszej opinii nie doszło tutaj do przekroczenia granic w zakresie podejmowania działań wyrównawczych, a zróżnicowane podejście do grup społecznych w projekcie służy wyłącznie usunięciu istniejących nierówności na rynku pracy i w sytuacji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn.

Projekt „Małopolski Pociąg do Kariery – sezon I„ jest realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego +. EFS+ w swej istocie koncentruje się na precyzyjnie określonym wsparciu nakierowanym w szczególności na pokonanie barier i trudności, przed którymi stoją grupy defaworyzowane.

Logika interwencji celów szczegółowych EFS+ jest spójna i wzajemnie uzupełniająca się – edukacja i kształcenie jest instrumentem rynku pracy, który przyczynia się do niwelowania nierówności związanych z funkcjonowaniem kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, ale także w powiązaniu z ich życiem prywatnym, w szczególności w zakresie pełnionych ról opiekuńczych. Artykuł 6 oraz 28 Rozporządzenia parlamentu europejskiego i rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 wprost wskazują na konieczność prowadzenia przez państwa członkowskie działań promujących zasady horyzontalne w tym związane z równością szans kobiet i mężczyzn i nakierowanych na zwiększanie uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu.

Jednocześnie trzeba pamiętać, że EFS+ nie zastępuje polityki państwa czy regionu, ale wspiera ją i uzupełnia, szczególnie tam gdzie zidentyfikowano nierówności. Wnosi wartość dodatkową i ta dodatkowość jest kluczowa w wyrównywaniu szans różnych grup społecznych na rynku pracy i w obszarze włączenia społecznego.

Program FEM jest instrumentem realizacji w województwie małopolskim wsparcia współfinansowanego w ramach polityki spójności UE z funduszy: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Funduszu Sprawiedliwej Transformacji oraz Europejskiego Funduszu Społecznego +. Jest to dokument programowy, wynegocjowany z Komisją Europejską przy koordynacji ze strony Ministerstwa właściwego ds. funduszy i polityki regionalnej, określający strategię wykorzystania Funduszy Europejskich w województwie małopolskim na najbliższe lata. Jego zakres jest zgodny z porządkiem prawnym UE, jak i ustawodawstwem krajowym czego potwierdzeniem jest fakt wydania decyzji zatwierdzającej program przez KE, jak i pozytywna opinia Instytucji Koordynującej Umowę Partnerstwa (UP) w zakresie zgodności z UP. Projekt pn.: „Małopolski Pociąg do Kariery – sezon I”, realizowany jest w ramach priorytetu 6 FEM, który w całości poświęcony jest wsparciu celów szczegółowych EFS+.

Instytucja zarządzająca FEM, na etapie przygotowywania programu regionalnego, dokonała rzetelnej analizy pozwalającej na zidentyfikowanie grup wymagających szczególnego wsparcia w zakresie wyrównywania szans na rynku pracy. Analiza ta opierała się zarówno na źródłach europejskich, jak i krajowych oraz regionalnych, a także danych statystycznych oraz wynikach badań ewaluacyjnych:

- Europejski Semestr¹, wprost wskazuje, iż współczynnik aktywności zawodowej kobiet jest wciąż niższy w stosunku do mężczyzn oraz niższy w stosunku do średniej w UE, dlatego zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy powinno być priorytetem. Przyczyny takiego stanu rzeczy są złożone. Europejski Semestr wskazuje m.in. na rosnącą presję związaną z opieką nad starszymi członkami rodziny, obowiązki opiekuńcze wobec dzieci, ale także diagnozuje, iż niższa aktywność zawodowa skorelowana jest z nieposiadaniem wyższego wykształcenia, a także z wiekiem. Niższy współczynnik aktywności zawodowej dotyczy kobiety 50+, ale także jest coraz niższy w grupie kobiet młodych.
- Umowa Partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce², a więc dokument na poziomie kraju, który określa strategiczne kierunki programowania i ustalenia dotyczące skutecznego i efektywnego korzystania z funduszy europejskich w Polsce, identyfikując się z wyzwaniami określonymi w Semestrze Europejskim, wskazuje jako priorytet zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy.
- W Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030³ zidentyfikowano wyzwania dla równości między kobietami, a mężczyznami, tj. niższy poziom zatrudnienia kobiet, luka płacowa i luka emerytalna na niekorzyść kobiet, niski odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach oraz niski poziom kobiet w STEM. W diagnozie wskazano, iż współczynnik pracujących kobiet w roku 2019 (w tym czasie przygotowywane były założenia dla programu FEM) wynosił 63% wobec 78,2% w przypadku mężczyzn, dla grupy wiekowej 20-64 lata. Była to wartość poniżej średniej UE, wynoszącej odpowiednio 68,8% dla kobiet oraz 79,5% dla mężczyzn. Także w tym dokumencie wyraźnie wskazano na złożoność przyczyn gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy, a tym samym na konieczność wieloaspektowego podejścia do istniejących barier w tym obszarze.
- Zapisy Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”⁴ wskazują, iż osoby posiadające niskie wykształcenie rzadziej uczestniczą w doszkalaniu niż osoby dobrze wykształcone, a biorąc pod uwagę zmiany demograficzne i malejącą liczbę osób w wieku produkcyjnym, dla uzupełnienia zasobów pracy kluczową rolę odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją: kobiet, osób z niepełnosprawnościami, osób w wieku 50+, bezrobotnych do 30. roku życia oraz długotrwale bezrobotnych.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/previous-semesters/>

² <https://funduszeuropejskie.gov.pl/dokumenty-umowa/>

³ <https://www.gov.pl/web/rownosc/krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-2022-2030>

⁴ <https://www.malopolska.pl/strategia-2030>

- „Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020” podkreśla, iż najmniej aktywne na rynku pracy wśród kobiet są te gorzej wykształcone, mieszkające w mniejszych miejscowościach i na wsi, oraz matki co najmniej dwójki małych dzieci. Jednocześnie, gdy porównuje się osoby o zbliżonym poziomie wykształcenia, to okazuje się, że dysproporcje między zarobkami kobiet i mężczyzn w Polsce są znaczące. To pokazuje, iż sytuacja kobiet na rynku pracy jest złożona i statystycznie częściej posiadanie przez nie wykształcenia wyższego nie przekłada się na ich lepszą sytuację.
- Możliwość uczestnictwa w formalnej ścieżce edukacyjnej dla części kobiet bywa utrudnione przez szereg czynników, w tym kwestie związane z macierzyństwem i opieką nad dziećmi, co czyni dla nich krótsze formy podnoszenia kwalifikacji (kursy, szkolenia) bardziej dostępnymi. Trendy te potwierdza OECD, które wskazywało dla Polski, że wśród osób 25-64 lat bariery rodzinne w uczestnictwie w kształceniu formalnym i pozaformalnym deklarowało 41% kobiet wobec 23% mężczyzn. To ważne, bo dla osób z niższym wykształceniem możliwość uzupełniania kwalifikacji jest szczególnie istotna. Skoro kobiety częściej napotykają przeszkody rodzinne w doksztalcaniu, ich gorsza pozycja na rynku pracy może się utrzymywać bardziej niż u mężczyzn.⁵
- Tezę o relatywnie gorszej sytuacji na polskim rynku pracy kobiet z niższym wykształceniem w stosunku do mężczyzn z niższym wykształceniem potwierdzają dane publikowane przez OECD: w 2020 r. wśród osób w wieku 25-34 lata z wykształceniem poniżej średniego zatrudnionych było tylko 23% kobiet wobec 59% mężczyzn. W nowszym pomiarze OECD, odnoszącym się do 2023 r. i opublikowanym w 2024 r., wskaźnik ten wyniósł już 33% dla kobiet i 68% dla mężczyzn. To oznacza, że nawet przy poprawie sytuacji kobiet luka zatrudnieniowa pozostała bardzo wysoka: odpowiednio 36 p.p. i 35 p.p. na niekorzyść kobiet. OECD podkreśla też wprost, że w Polsce luka między kobietami i mężczyznami jest najszersza właśnie przy niższych poziomach wykształcenia. Dane OECD dowodzą, że nie jest to krótkotrwałe odchylenie: podobny rozmiar luki wystąpił zarówno w danych odnoszących się do 2020 r., jak i do 2023 r.^{6 7}

⁵ Education at a Glance 2021, OECD Indicators, https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en/full-report/component-74.html [dostęp 15.04.2026 r.]

⁶ Education at a Glance 2021, OECD Indicators, https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en/full-report/component-74.html [dostęp 15.04.2026 r.]

⁷ Education at a Glance 2024, Poland, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024-country-notes_532eb29d/poland_6387c2cb/62a46998-en.pdf [dostęp 15.04.2026 r.]

- Trend ten potwierdzony jest także danymi opartymi na danych Banku Światowego dla Polski. W grupie osób z wykształceniem ISCED 3-4. Aktywność zawodowa kobiet z takim poziomem wykształcenia wynosiła: 47,51% w 2019 r., 46,72% w 2020 r., 48,90% w 2021 r. i 49,24% w 2022 r. W tych samych latach dla mężczyzn było to odpowiednio: 70,93%, 70,70%, 72,66% i 72,62%. Monitoring za lata 2023-2024 potwierdzał ten trend. Aktywność zawodowa kobiet z ISCED 3-4 wynosiła 48,36% w 2023 r. i 48,12% w 2024 r., a mężczyzn 72,04% i 71,40%.^{8 9}
- W świetle wyników badania opinii Małopolan prowadzonych przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego¹⁰ w latach 2020-2022, tj. w trakcie tworzenia założeń i w początkowych fazach funkcjonowania FEM, badani mężczyźni niżej wykształceni (tj. z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym) wykazywali się większym poziomem uczestnictwa we wszystkich formach kształcenia ustawicznego niż kobiety z analogicznym poziomem wykształcenia. Różnice widać m.in. w przypadku uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach, warsztatach (proporcje 21% vs. 8% na korzyść mężczyzn wśród osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym) czy samodzielnego uczenia się oglądając instruktaże w Internecie lub uczestnicząc w webinarach (32% vs. 16% na korzyść mężczyzn wśród osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym oraz 32% vs. 21% w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym). Co więcej, w badanym okresie czasu 2020-2022, mężczyźni deklarowali także większą mobilność zawodową – zarówno w kontekście zmiany zawodu, jak i zmiany miejsca pracy. Sytuacja dotyczyła zarówno osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, jak i średnim lub policealnym.
- Dysproporcje pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn kształtujące się od lat zarówno na polskim, jak i małopolskim rynku pracy, potwierdzają także dane GUS. Mając na uwadze dane statystyczne z 2019 r. w przekroju na płeć, wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet ogółem był w Małopolsce znacznie niższy niż wśród mężczyzn (46% vs. 62%), analogicznie do skali kraju (w obu przypadkach dysproporcje rzędu 16 p. p.). Co istotne, na przestrzeni lat uległ on większej poprawie niż w przypadku Polski - w 2024 r. różnica w dysproporcjach pomiędzy mężczyznami a kobietami wyniosła bowiem odpowiednio 14 p. p. w skali kraju i 12 p. p. w skali

⁸ World Bank, NationStat, <https://nationstat.com/en/country/poland/labor-force-with-intermediate-education-female-of-female-working-age-population-with-intermediate-ed>, [dostęp 15.04.2026 r.]

⁹ World Bank, NationStat, <https://nationstat.com/en/country/poland/labor-force-with-intermediate-education-male-of-male-working-age-population-with-intermediate-educat>, [dostęp 15.04.2026 r.]

¹⁰ <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/publikacje/badanie-opinii-mieszkancow-malopolski-2021-edycja-12>
<https://www.obserwatorium.malopolska.pl/publikacje/badanie-opinii-mieszkancow-malopolski-2020-region-w-czasie-pandemi>

Małopolski. GUS pokazuje także mechanizm, który pomaga wyjaśnić, dlaczego kobiety z niższym wykształceniem wypadają gorzej od mężczyzn. W IV kwartale 2024 r. obowiązki rodzinne jako przyczynę bierności zawodowej wskazywało 11,7% kobiet i tylko 1,3% mężczyzn. Wskaźnik ten dobrze tłumaczy, dlaczego przy słabszym kapitale edukacyjnym i niższej opłacalności pracy kobiety częściej niż mężczyźni pozostają poza rynkiem pracy albo uczestniczą w nim w sposób ograniczony.

- Analiza wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu, wyliczonego narastająco, przeprowadzona w ramach badania pn.: „Ewaluacja w zakresie pomiaru wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego dla 8., 9. i 10. Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020,¹¹ pokazuje zróżnicowanie w skuteczności wsparcia EFS między płciami oraz w ramach różnych Priorytetów Inwestycyjnych (PI). Kobiety częściej poprawiały swoją sytuację zawodową na poziomie PI, gdzie realizowano działania oferujące usługi społeczne, opiekuńcze czy zdrowotne, podczas gdy mężczyźni osiąkali lepsze wyniki w przypadku wsparcia ukierunkowanego na aktywizację i integrację oraz podnoszenie kwalifikacji/kompetencji/ umiejętności zawodowych.

Opierając się zatem o rzetelne i wiarygodne dowody dotyczące istnienia problemu społecznego polegającego na szczególnie trudnej sytuacji kobiet na rynku pracy w FEM 2021-2027 w priorytecie 6. w ramach celu szczegółowego 4(g) przyjęto następujące założenie: „Biorąc pod uwagę niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, szczególnie kobiet o niskim poziomie wykształcenia, powinno dążyć się do zwiększenia ich uczestnictwa w kształceniu w zakresie kompetencji przekrojowych, jak i kwalifikacji zawodowych”. Jednocześnie zapisy programu nie próbują udowodniać tezy, iż kobiety znajdują się w gorszym położeniu edukacyjnym niż mężczyźni. Podnoszenie kompetencji w ramach tego celu szczegółowego jest instrumentem – jednym z wielu, poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy.

Należy zaznaczyć, iż zwarta konstrukcja programu, ograniczona strukturą i objętością (limit możliwych znaków) nie pozwala na zamieszczenie w nim zapisów bardziej rozbudowanych. Program jest kwintesencją wcześniejszych przygotowań, procesu negocjacji, dokumentów strategicznych na poziomie unii, kraju i regionu. Jest też pewnym planem opartym o założenia, ograniczonym reżimem budżetu, terminów ale także zakładanych rezultatów interwencji. Plan ten realizowany jest poprzez poszczególne projekty wybierane w naborach organizowanych zgodnie z harmonogramem. Zakres naborów i warunki wyboru projektów wynikają bezpośrednio z zapisów FEM jak i wytycznych dotyczących

¹¹ https://www.rpo.malopolska.pl/download/program-regionalny/o-programie/przeczytaj-analizy-aporty-i-podsumowania/ewaluacja/2025/02/Raport_Koncowy_Pomiar_III_2024_WCAG.pdf

realizacji wsparcia przyjmowanych na poziomie kraju określających m.in. organizację naborów, kwalifikowalność wydatków czy sposób realizacji zasad horyzontalnych na poziomie projektów. Dokumenty wdrożeniowe FEM, takie jak Szczegółowy Opis Priorytetów, a także regulaminy naborów realizują zapisy przyjętego decyzją KE FEM.

Projekt „Małopolski pociąg do kariery– sezon I” został wybrany do dofinansowania jako zgodny z powyższymi zasadami i celem określonym w programie FEM.

Zastosowany w projekcie uzasadniony mechanizm wyrównawczy został tak zaplanowany, aby zapewnić jego racjonalność i proporcjonalność względem identyfikowanego problemu. Polegał on, generalnie rzecz ujmując, na udostępnieniu pewnej puli miejsc w cyklicznych, rozłożonych w czasie rekrutacjach, zidentyfikowanym wcześniej grupom defaworyzowanym.

Jednocześnie, co pragnę podkreślić, towarzyszyły temu także powtarzane rekrutacje dla innych osób, spoza grup preferowanych (w tym mężczyzn) zainteresowanych udziałem w projekcie. Nie doszło zatem do wykluczenia czy pominięcia innych grup, znajdujących się w porównywalnej sytuacji edukacyjnej i zawodowej, z możliwości udziału w projekcie. Organizacja procesu rekrutacyjnego nie miała charakteru dyskryminacyjnego, stanowiła natomiast uzasadniony i racjonalny mechanizm wyrównawczy. Nie doszło tu do sytuacji, w której korzyść osiągnięta w grupie kobiet została osiągnięta kosztem innych potencjalnych uczestników. W wyniku projektu nie uległa też pogorszeniu sytuacja mężczyzn. Celem mechanizmu wyrównawczego była praktyczna realizacja zasady równości szans poprzez zapewnienie realnego dostępu do wsparcia grupie, która w warunkach otwartej rekrutacji jest niedoreprezentowana oraz umożliwienie osiągnięcia wskaźników projektowych dotyczących udziału kobiet.

Należy tutaj wyjaśnić, iż projekt ten nie ma na celu podnoszenia wykształcenia formalnego, uzyskiwania matury czy stopnia magistra. Projekt dotyczy kształcenia ustawicznego, całościowego i ma wyposażać osoby w kompetencje, których uzyskanie nie wymaga zbyt dużego nakładu czasu, co jest kluczowe często właśnie dla kobiet, które oprócz obowiązków zawodowych pełnią role opiekuńcze, a realnie może wpłynąć na ich sytuację na rynku pracy i motywację do utrzymania aktywności zawodowej.

Należy również dodać, iż WUP ma wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów dotyczących wspierania osób zainteresowanych podniesieniem kompetencji, czy uzyskaniem kwalifikacji. Na podstawie zdobytego w projektach doświadczenia w zakresie prowadzonych rekrutacji zauważalne jest, iż mimo podejmowanych szerokich działań świadomościowych i promocyjnych trudniej jest pozyskać do udziału w projekcie kobiety z niskimi kwalifikacjami. Zdarzały się sytuacje, w których pomimo intensywnych działań świadomościowych i rekrutacyjnych limit miejsc w rekrutacji przeznaczonych dla kobiet nie został w

pełni wykorzystany, rekrutacja zakończyła się z powodu upływu terminu, a nie wyczerpania limitu miejsc.

Dane statystyczne z projektu „Małopolski Pociąg do kariery, sezon 1”, analizowane są na bieżąco, zwłaszcza przed podjęciem decyzji o kolejnych rekrutacjach i pokazują, że przy rekrutacji otwartych ostateczny udział kobiet z niskimi kwalifikacjami (na etapie objęcia ich usługami rozwojowymi) jest zbyt niski i przy założeniu tylko rekrutacji otwartych dla wszystkich nie prowadziłyby do osiągnięcia zaplanowanej w projekcie wartości wskaźnika. Należy zauważyć, że wśród osób z niskimi kwalifikacjami kobiet byłoby jedynie 27%, podczas gdy 73% stanowiliby mężczyźni. Co do zasady w ramach otwartej rekrutacji mężczyźni z niskimi kwalifikacjami liczniej zgłaszają się do projektu, uzyskują też wyższy procentowy poziom ukończenia usług rozwojowych. Rekrutacja otwarta nie zapewnia równych szans, konieczne są działania ukierunkowane.

Zebrane w projekcie dane pokazują, że duży odsetek kobiet z niskimi kwalifikacjami, rezygnuje z udziału na późniejszych etapach, głównie z powodu ograniczeń czasowych i obciążeń związanych z obowiązkami rodzinnymi. W efekcie, na etapie rozliczania szkoleń (czyli na etapie faktycznego wykorzystaniu dofinansowania) obserwuje się przewagę mężczyzn z niskimi kwalifikacjami, co dodatkowo pogłębia nierówność.

W związku z powyższym zastosowanie rekrutacji zamkniętej skierowanej wyłącznie do kobiet z niskimi kwalifikacjami było rozwiązaniem niezbędnym, aby:

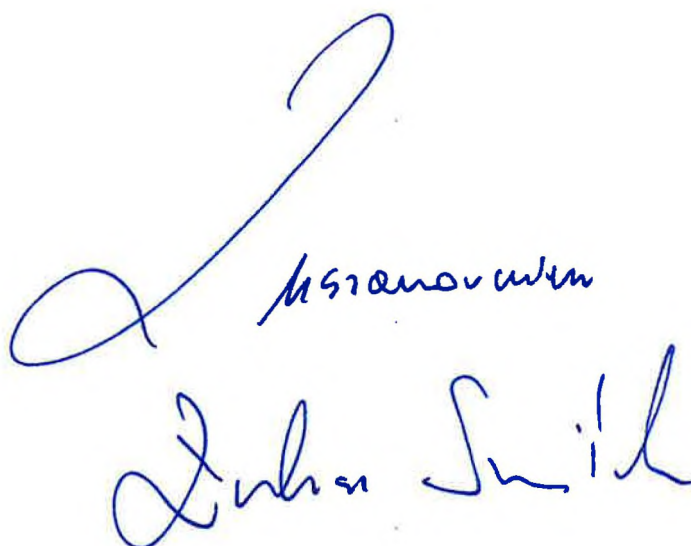
- zapewnić realny dostęp do wsparcia grupie, która w warunkach otwartej rekrutacji jest niedoreprezentowana,
- zniwelować różnice w poziomie utrzymania uczestnictwa między kobietami a mężczyznami,
- umożliwić osiągnięcie wskaźników projektowych dotyczących udziału kobiet,
- realizować zasadę równości szans poprzez wyrównywanie faktycznych barier utrudniających kobietom rozwój zawodowy.

Rekrutacja zamknięta stanowi uzasadniony i proporcjonalny mechanizm, który pozwala skutecznie odpowiedzieć na zidentyfikowane bariery i zapewnić osiągnięcie celów projektu.

Podsumowując, chciałbym podkreślić że w ramach FEM i w odniesieniu do wszystkich realizowanych w nim projektów, każdorazowo badana jest zgodność projektu z Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz z Konwencją o Prawach Osób Niepełnosprawnych, a także z zasadami horyzontalnymi obowiązującymi w ramach funduszy unijnych, w tym zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, która wynika wprost z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej: Unia „zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka.”

Zastosowane w projekcie mechanizmy tzw. uprzywilejowania wyrównawczego zostały wprowadzone na podstawie rzetelnej, wielowątkowej analizy i stanowią instrument polityki publicznej, ukierunkowany na niwelowanie zidentyfikowanych nierówności. Zastosowany mechanizm nie wykracza poza granice sformułowane w piśmie Pana Rzecznika. Jest adekwatny do sytuacji, proporcjonalny, konieczny dla osiągnięcia zamierzonych celów i nie prowadzi do nadmiernego pogorszenia sytuacji innych osób znajdujących się w zbliżonym położeniu (przypomnę, że obok rekrutacji dla grup defaworyzowanych prowadzony jest także nabór dla pozostałych grup). Nie może zatem być mowy o nieuzasadnionym zróżnicowaniu sytuacji osób znajdujących się w porównywalnym położeniu, a tym samym do naruszenia zasady równości i zakazu dyskryminacji. Zapewniam także, że IZ FEM prowadzi bieżący monitoring wskaźników społeczno – gospodarczych w regionie, w tym dotyczący sytuacji na rynku pracy różnych grup. Wyniki tego monitoringu stanowią niezmiennie podstawę do prowadzenia przez samorząd polityk publicznych.

Mam nadzieję, że przedstawione wyjaśnienia, analizy oraz cały kontekst wdrażania wsparcia EFS+ będą dla Pana Rzecznika wystarczające i pozwolą rozwiązać wszelkie wątpliwości powstałe w związku z przedmiotową sprawą.



Andrzej Smith

Otrzymują:

1. Adresat
2. a/a/