



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRIMINACJI



RÓWNOŚĆ SZANS | DEFINICJE

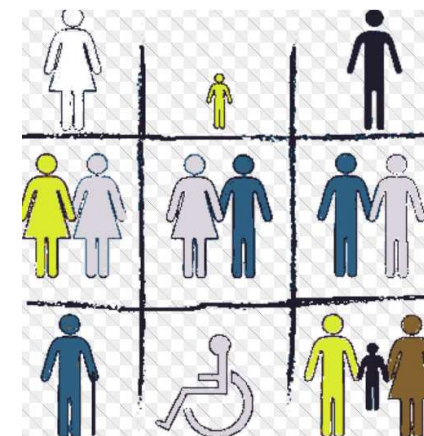
- **Zasada równości szans i niedyskryminacji** – umożliwienie wszystkim osobom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach
 - **Zasada równości szans kobiet i mężczyzn** – zasada ta ma prowadzić do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogą korzystać. Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.
-

RÓWNOŚĆ SZANS | DEFINICJE

- **Mechanizm racjonalnych usprawnień** – konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, rozpatrywane osobno dla każdego konkretnego przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.
 - **Koncepcja uniwersalnego projektowania** – projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. Uniwersalne projektowanie nie wyklucza możliwości zapewniania dodatkowych udogodnień dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne.
-

RÓWNOŚĆ SZANS | DEFINICJE

- **Dyskryminacja** – jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami



RÓWNOŚĆ SZANS | DYSKRYMINACJA

Na dyskryminację możemy patrzeć z kilku perspektyw:

Poziom indywidualny to sytuacja, w której dana osoba doświadcza dyskryminacji, bądź też czuje się dyskryminowana. Rodzajem doświadczania dyskryminacji na poziomie indywidualnym jest np. molestowanie seksualne, bądź odmowa zatrudnienia z powodu płci czy niepełnosprawności.

Poziom instytucjonalny to praktyki instytucji – niekoniecznie oficjalne i ogłoszone – które w efekcie utrudniają korzystanie z zasobów i usług, należących się każdemu obywatelowi/obywatelce. Przykładem są bariery architektoniczne dla osób niepełnosprawnych, czy utrudniony dostęp do informacji – brak syntezytorów mowy i/lub tłumacza języka migowego na stronach internetowych urzędów publicznych.

Poziom strukturalny to całość systemu społeczno-prawno-ekonomicznego, który poprzez swoje struktury, prawo, praktyki nie uwzględnia potrzeb wszystkich osób. Skutkiem dyskryminacji strukturalnej jest wykluczenie społeczne.



RÓWNOŚĆ SZANS | EFS

Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, a także zasada równości szans kobiet i mężczyzn, ze względu na swój charakter, są realizowane w ramach Programów Operacyjnych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.



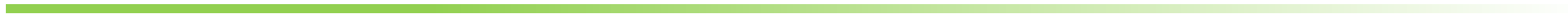
RÓWNOŚĆ SZANS | EFS

Podmioty realizujące projekty z EFS powinny zapewnić równe traktowania i poszanowanie prawa do różnorodności wszystkich osób i podmiotów korzystających z tych środków, uwzględniając wszystkie przesłanki dyskryminacyjnych, wymienione w art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, do których należą:

- płeć,
 - rasa lub pochodzenie etniczne,
 - religia lub światopogląd,
 - niepełnosprawność,
 - wiek,
 - orientacja seksualna.
-

RÓWNOŚĆ PŁCI | DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

- Oznacza nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Dyskryminacja nie odnosi się wyłącznie do sytuacji, w której kobiety są dyskryminowane przez mężczyzn albo mężczyźni przez kobiety, ale ma miejsce także wówczas, kiedy, stosując kryterium płci, jakaś kobieta dyskryminuje inne kobiety, a mężczyzna innych mężczyzn. Wiele elementów dyskryminacji ze względu na płeć jest wpisanych w kulturę i system społeczny, w którym żyjemy. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, potwierdzony zarówno przez regulacje międzynarodowe, jak i polskie prawo, odnosi się tak do kobiet, jak i do mężczyzn.



RÓWNOŚĆ PŁCI | DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

DYSKRYMINACJA KOBIET NA RYNKU PRACY – NIEWIDOCZNE BARIERY

Szklane ściany – brak możliwości awansu

Szklany sufit – bariera utrudniająca kobietom dojście do wysokich pozycji w biznesie czy polityce

Lepka podłoga – utrzymywanie niskopłatnej pracy

Szklane ruchome schody – w firmach w których większą liczbę pracowników stanowią kobiety, funkcje kierownicze w większości sprawują mężczyźni

„Aksamitne getto” – bariery w awansie kobiet na wyższe pozycje zawodowe stereotypowo przynależne mężczyznom

RÓWNOŚĆ PŁCI | MITY



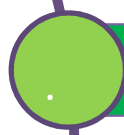



- **Mit 1** – polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby mężczyźni i kobiety stali się tacy sami
- **Mit 2** – Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50
- **Mit 3** – Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (głównie feministki) i dyskryminuje mężczyzn



RÓWNOŚĆ PŁCI | ZAŁOŻENIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

- Równość płci to przeciwieństwo nierówności płci, nie zaś nieuznawanie różnic między płciami,
 - Różnice między kobietami i mężczyznami nie mogą być powodem nierównego traktowania,
 - Działania adresowane są do kobiet i mężczyzn - odnoszą się do relacji między płciami.
-

ZASADA RÓWNOŚCI | STRATEGICZNE CELE RÓWNOŚCI PŁCI

-  Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
 -  Godzenie życia prywatnego i zawodowego
 -  Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
 -  Wykorzenianie wszelkich form przemocy ze względu na płeć
 -  Eliminowanie stereotypów związanych z płcią
 -  Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej
-

GENDER MAINSTREAMING

- Komunikat Komisji Europejskiej z dn. 21/02/1996

„**Świadome, systematyczne** włączanie problematyki płci do głównego nurtu każdej polityki **na wszystkich jej etapach**, tj. podczas planowania, realizacji i ewaluacji.”

DWA FILARY RÓWNOŚCI

Konkretne działania *Specific actions/measures*

Działania mające na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez wyrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn

Działania skierowane do kobiet lub na relacje między kobietami i mężczyznami

Celem jest rzeczywista równość, szybka zmiana społeczna, rekompensata za lata/wieki dyskryminacji ze względu

Polityka równości płci *Gender mainstreaming*

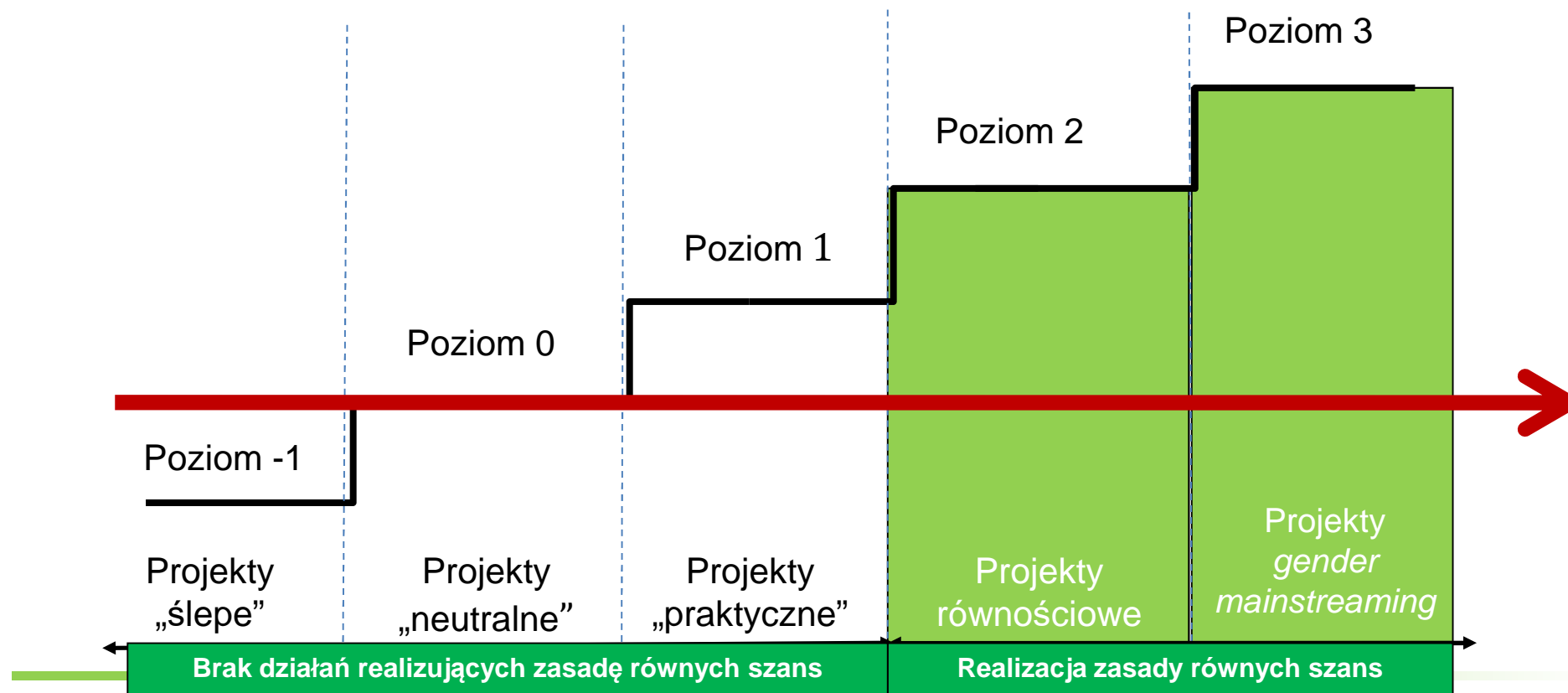
Perspektywa płci obecna na każdym etapie tworzenia polityki: planowanie, wdrażanie, monitoring i ewaluacja.

Efekty działań oceniane są z perspektywy wpływu na życie i położenie kobiet i mężczyzn.

Celem jest promowanie równości kobiet i mężczyzn.

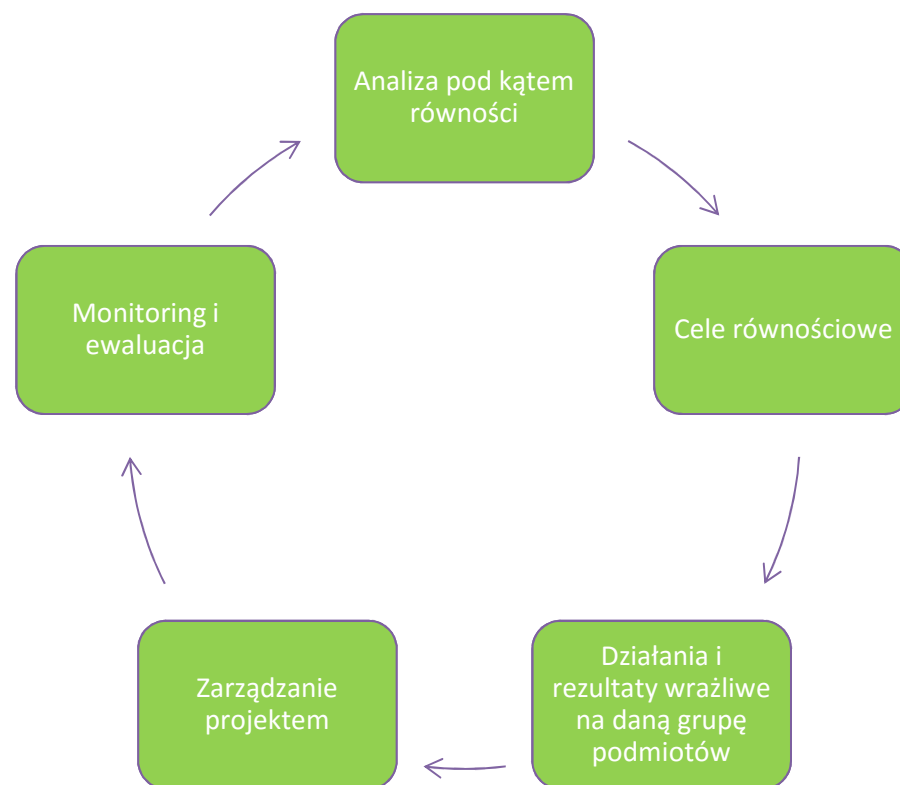
ZASADA RÓWNOŚCI | PROJEKTY EFS

SCHODY DO RÓWNOŚCI - typy projektów

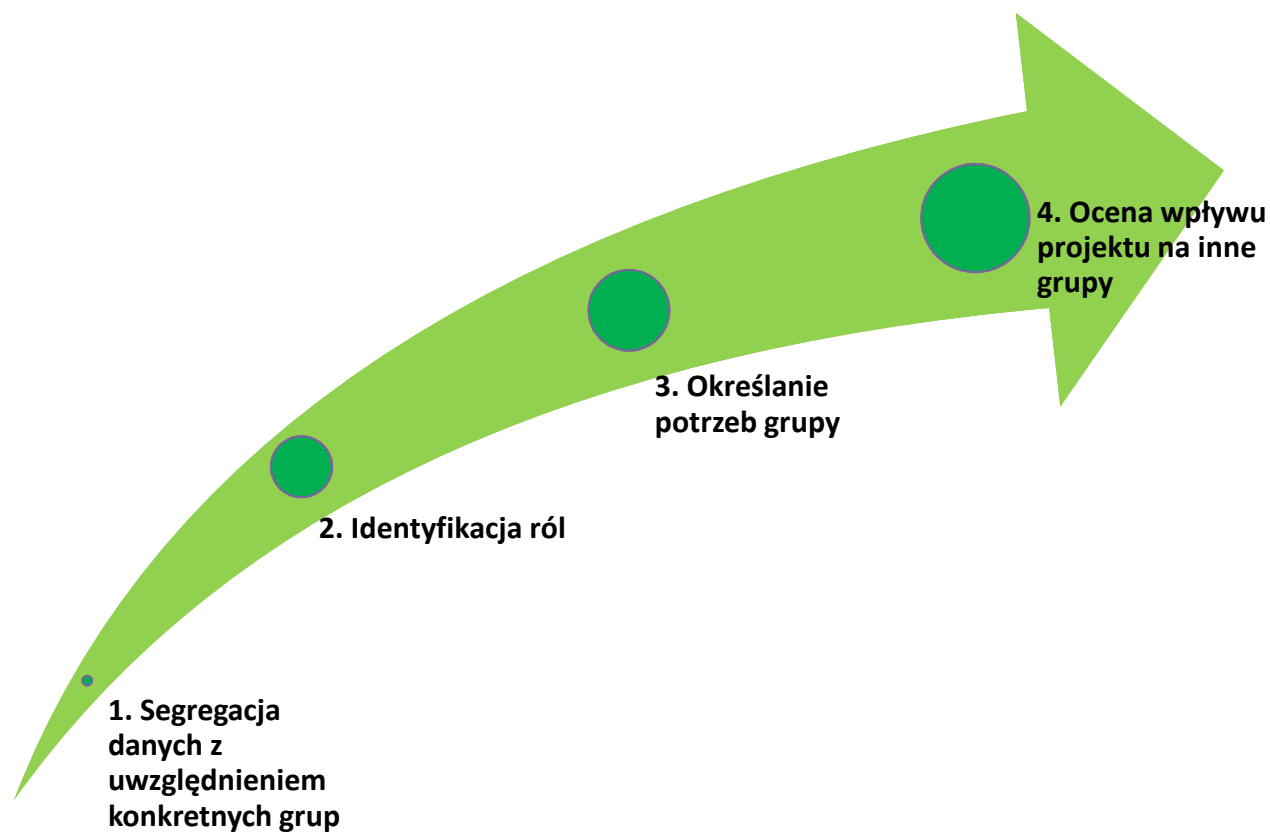




ZASADA RÓWNOŚCI | CYKL PROJEKTU



ZASADA RÓWNOŚCI | 4 KROKI ANALIZY PROJEKTU



ZASADA RÓWNOŚCI | 4 KROKI ANALIZY PROJEKTU POD KĄTEM PŁCI

- **Krok 3 – Określenie potrzeb kobiet i mężczyzn**
 - Jakie są potrzeby różnych grup interesariuszy? Jakie są potrzeby kobiet, a jakie mężczyzn w tych grupach?
 - Które z tych potrzeb są związane z jakim obszarem pracy: praca zawodowa, praca domowa, praca na rzecz społeczności?
 - Potrzeby praktyczne, czy potrzeby strategiczne?
 - Jak uwzględnić te potrzeby, planując projekt
 - **Krok 4 – Ocena wpływu na różne grupy**
 - W jaki sposób różne działania w ramach naszego projektu wpłyną:
 - na życie i pozycję kobiet?
 - na życie i pozycję mężczyzn?
 - Jak działania będą postrzegane i odbierane?
 - Kto zyska, a kto traci w wyniku projektu?
-

ZASADA RÓWNOŚCI | 4 KROKI ANALIZY PROJEKTU POD KĄTEM PŁCI

- **Krok 1 – Segregacja danych**
 - Uczestnicy/-czki projektu zawsze mają płeć. Dlatego nie ma projektów neutralnych pod względem płci
„Nasz projekt kierowany jest do przedsiębiorstw, więc kwestie równości płci go nie dotyczą”
 - Dostosowanie celów, działań i oczekiwanych rezultatów do potrzeb konkretnych grup docelowych
 - Określenie, jakie działania w ramach projektu są pomocne w zmniejszaniu nierówności płci
 - **Krok 2 – Identyfikacja ról kobiet i mężczyzn**

W oparciu o zebrane dane:

 - Kto robi co i kiedy?
 - Kto ma prawo do wykorzystywania zasobów i ich kontroli?
 - Kto zyskuje, a kto traci?
-

ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOPRAWNOŚCIAMI

W kontekście równości szans rozumienie niepełnosprawności oddaje definicja **Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ:**

„niepełnosprawność powstaje w wyniku interakcji pomiędzy osobami z dysfunkcjami a barierami środowiskowymi i wynikającymi z postaw ludzkich, będącej przeszkodą dla pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi obywatelami”

ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOPRAWNOŚCIAMI

Zmiany struktury wiekowej ludności i potrzeby osób z niepełnosprawnościami wymagają wzmocnienia i rozszerzenia działań na rzecz poprawy dostępności osób o różnych potrzebach funkcjonalnych jako pełnego warunku uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym.



ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOPRAWNOŚCIAMI

Jednym z celów określonych w **Strategii Europa 2020** jest osiągnięcie przez UE, wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 20-64 lata (obydwu płci) na poziomie 75%. Związanym z tym celem krajowym dla Polski jest osiągnięcie stopy zatrudnienia na poziomie 71%. Biorąc pod uwagę fakt, że według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku liczba osób z niepełnosprawnościami w Polsce wynosiła około 4,7 mln (co oznacza około 12% całej populacji kraju), osiągnięcie ww. wskaźnika bez udziału osób niepełnosprawnościami wydaje się być bardzo trudne.

Potwierdzają to również wyniki badań, które choć wskazują, że sytuacja osób z niepełnosprawnościami w ciągu ostatnich kilku lat wyraźnie się poprawia to nadal jest znacznie trudniejsza niż osób bez dysfunkcji. W 2013 r. 17,3% osób z niepełnosprawnościami w wieku 15 lat i więcej było aktywnych zawodowo, natomiast stopa bezrobocia dla tej grupy osób wyniosła 16,9%.

ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Osoby z niepełnosprawnościami to w takim samym stopniu jak osoby pełnosprawne konsumenci i niezależni obywatele posiadający prawa i obowiązki, zdolni podejmować ważne decyzje i ponosić odpowiedzialność za sprawy, które ich dotyczą.

Należy więc skupić się na umożliwieniu udziału osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, a także wyeliminowaniu wszelkich podziałów (np. w edukacji, zatrudnieniu). Są to w większości osoby z możliwościami i dużą motywacją do pracy. Budowanie przyjaznego i dostępnego środowiska może więc przynieść korzyści (również ekonomiczne) wszystkim, nie tylko osobom z niepełnosprawnościami.



ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOPRAWNOŚCIAMI

Niwelowanie problemów związanych z niepełnosprawnością polega na dokonywaniu zmian sposobów wzajemnego oddziaływania jednostki i otoczenia. Nie naprawiamy jednostki, ale dostosowujemy otoczenie



ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Co do zasady, wszystkie produkty projektów realizowanych ze środków EFS powinny być dostępne dla wszystkich osób, w tym również dostosowane do zidentyfikowanych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Oznacza to, że muszą być zgodne z koncepcją uniwersalnego projektowania, opartego na ośmiu regułach:

- Użyteczność dla osób o różnej sprawności
 - Elastyczność w użytkowaniu
 - Proste i intuicyjne użytkowanie
 - Czytelna informacja
 - Tolerancja na błędy
 - Wygodne użytkowanie bez wysiłku
 - Wielkość i przestrzeń odpowiednie dla dostępu i użytkowania
 - Percepcja równości – minimalizowanie postrzegania indywidualnego jako dyskryminujące
-

ZASADA RÓWNOŚCI | OSOBY Z NIEPEŁNOPRAWNOŚCIAMI

Decyzja w zakresie dostosowania danego produktu, środowiska, infrastruktury czy usług do potrzeb osób z niepełnosprawnościami powinna być każdorazowo poprzedzona analizą dostępności do potrzeb potencjalnych użytkowników/-czek danego produktu projektu i możliwością wystąpienia wśród nich osób z niepełnosprawnościami.



RÓWNOŚĆ SZANS | RAMY PRAWNE

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest w przypadku funduszy unijnych jedną z naczelnych i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej UE. Ma ona swoją podstawę prawną w art. 3 **Traktatu o Unii Europejskiej**, który wskazuje że UE zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka.

RÓWNOŚĆ SZANS | RAMY PRAWNE

- Troska o przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn oprócz przynosi realne i rzeczywiste korzyści ekonomiczno – społeczne, a także jest niezbędnym warunkiem realizacji celów strategicznych **Strategii Europa 2020**, dotyczących stworzenia trwałego wzrostu gospodarczego i rozwoju społeczeństwa zwłaszcza w kontekście wyrównywania wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn.
 - W **Strategii Europa 2020** w sprawie niepełnosprawności wskazano, że będzie ona wspierać działania krajowe, w tym wdrażające zobowiązania Konwencji, poprzez wsparcie w integracji na rynku pracy dzięki wykorzystaniu Europejskiego Funduszu Społecznego. Kwestie podkreślane w obydwu tych dokumentach to przede wszystkim wspieranie aktywizacji zawodowej, utrzymania i powrotu do pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, a także edukacja i kształcenie tych osób. Dotyczy to również obszarów, takich jak walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, rozwój nowoczesnych, dostępnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, kompensacyjnych itd.
-

RÓWNOŚĆ SZANS | RAMY PRAWNE

Kwestia równości szans kobiet i mężczyzn została również uregulowana na gruncie prawa polskiego, przede wszystkim w **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej**, której art. 33 stanowi, że:

„Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.”



RÓWNOŚĆ SZANS | RAMY PRAWNE

Równość szans kobiet i mężczyzn ma też swoje umocowanie prawne w zapisach **Traktatu Amsterdamskiego**.



RAMY PRAWNE | TRAKTAT AMSTERDAMSKI

- Art. 2
 - „Zadaniem Wspólnoty jest (...) popieranie równości mężczyzn i kobiet.”
 - Art. 3
 - „We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”
 - Art. 13
 - „Rada (...) może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.
-

RAMY PRAWNE | TRAKTAT AMSTERDAMSKI

- Art. 141 „W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.”
-

RAMY PRAWNE | TRAKTAT AMSTERDAMSKI

- Zgodnie z Traktatem Amsterdamskim, podejście do równości płci opiera się na dwóch filarach: konkretnych działaniach (**specific actions**) np. w legislacji i finansowaniu programów oraz polityce równości płci (**gender mainstreaming**) przyjętej jako narzędzie (...) włączania kwestii związanych z płcią kulturową do każdego etapu tworzenia, planowania, wdrażania i ewaluacji programów.
-

RAMY PRAWNE | ROZPORZĄDZENIE RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 1081/2006 EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

- Art. 2 Zadania „EFS uwzględnia priorytety i cele Wspólnoty w dziedzinach (...) wspierania równości kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji”
 - Art. 3 Zakres pomocy „EFS wspiera działania (...) poprzez promowanie włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu poprawę dostępu do zatrudnienia, zwiększanie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery oraz zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, w tym poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn”.
-

RAMY PRAWNE | ROZPORZĄDZENIE RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 1081/2006 EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

- Art. 6 Równość płci i równość szans
„Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowywania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych. Państwa członkowskie wspierają zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu programami operacyjnymi i w ich realizacji na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym...”
 - Art. 10 Sprawozdania
„Roczne i końcowe sprawozdania (...) zawierają podsumowanie realizacji takich elementów jak: włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki, a także realizacja wszelkich konkretnych działań związanych z równouprawnieniem”.
-

RAMY PRAWNE | ROZPORZĄDZENIE RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 1081/2006 EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

- Wstęp - pkt. 16
Podejściu polegającemu na włączaniu problematyki równości płci do głównego nurtu polityki (**gender mainstreaming**) powinny towarzyszyć konkretne działania w celu zwiększenia trwałego udziału kobiet w zatrudnianiu oraz rozwoju ich kariery.
-

RAMY PRAWNE | UNIA EUROPEJSKA

- Traktat o Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864, z późn. zm.)
 - Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz.1700, z późn. zm.)
 - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r.
 - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r.
 - Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa
-

RAMY PRAWNE | UNIA EUROPEJSKA

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15 listopada 2010 r. – Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności na lata 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier COM(2010) 636 wersja ostateczna
 - Zalecenie nr Rec (2006)5 Komitetu Ministrów Rady Europy dla państw członkowskich – Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie w latach 2006-2015
-

RAMY PRAWNE | UNIA EUROPEJSKA

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21 września 2010 r. – Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 COM(2010) 491 wersja ostateczna
 - Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020) (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10).
-

PODSUMOWANIE

- Zasada równości szans i niedyskryminacji **nie jest**:
 - zasadą dotyczącą tylko jednej grupy, tworzoną przez nią i dyskryminującą drugą,
 - zasadą mającą na celu doprowadzenie do tego, aby wszyscy stali się tacy sami.
-

PODSUMOWANIE

- Zasada równości szans i niedyskryminacji **jest**:
 - zasadą ograniczającą dyskryminację jednej grupy, istniejącą w różnych dziedzinach życia
 - zasadą przypisującą taką samą wartość społeczną, równe prawa oraz równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) wszystkim osobom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną - zasadą stwarzającą możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów, umożliwiającą ich sprawiedliwe, pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach
 - zasadą świadomą różnic między jednostkami uznającą zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety
-