



Transformation is female

START workshop on the role women should play in just transition

START Summary Report

CONTACT

secretariat@coalregions.eu

AUTHORS

Jagoda Gregulska, Ewelina Wołosik

September 2021

Table of contents

Introduction	3
Context	3
Workshop purpose and organisation	4
Key findings from the workshop and the next steps	5
Lessons learned: what worked and what could be improved	7
Next steps and ideas for follow-up.....	8

Acknowledgment

The START team would like to thank the Libiąż Municipality and its project partners and the Marshal's Office of the Małopolskie region for their support and inputs to this exercise.

Disclaimer

This process is supported by the START technical assistance activities from the European Commission's Initiative for coal regions in transition. The document does not represent the views of the European Commission, nor can the Commission be held responsible for any use which may be made of the information contained herein.

Introduction

Within the scope of its support to the Marshal's Office of the Matopolskie region, START assisted the Libiąż Municipality to organise a Consultation Workshop on the theme of female participation in the green energy transformation. This report describes the context, organisation, and outcomes of this Workshop.

Context

For over 100 years, Libiąż's economic and energy development has been centred around coal mining, directly linked to the operation of the Janina mine located in the centre of the town. In 2021, this mine is still creating 24.1% of all employment opportunities available in the Libiąż municipality. In addition, many other job opportunities are linked to mining. As part of Poland's commitments to the phasing out of coal, the national agreement between representatives of the national government and trade unions anticipates closing the Janina mine in 2049. This date still seems distant to many residents in Libiąż, who are given to hoping that the mine will never close. The local government, aware of the impending changes to the city's identity, economy, and way of life that will accompany the coal phase-out, sees the need to start carefully preparing for the process now and to mitigate any negative results on its residents. In particular, the municipality acknowledges that **just transition is a unique historical opportunity, where such a significant change can be planned in advance, facilitated, and adequately financed through national and EU funds.**

Historically, women have been omitted from the transformation processes in the mining industry. Restructuring in the coal industry has been centred around re-skilling and up-skilling, and compensation for the men who have lost their jobs. It has not been used as an opportunity to diversify the coal-centred economy or as an opportunity to create innovative jobs, for both men and women. However, it is seen as vital for both men and women to benefit equally from the 'green' transition, with this opportunity used to mobilise women and support their activation in the labour market, while ensuring that the current energy transformation learns from past experiences. A transition cannot be called 'just' if it does not benefit both men and women.

Historically, the coal mine-centred economy has created employment opportunities for men rather than women. Traditionally, within the "coal mining family model", women remained economically inactive, taking the role of primary household caretakers while men secured family financial maintenance. This family model has evolved over time, but these historical regularities still impact female engagement with the labour market. In 2019, out of 4,732 employed persons, only 1,472 (31%) were women. Whilst within the Chrzanowski district, women constituted 54.1% of all unemployed persons in 2020. Moreover, female unemployment tends to be more persistent over time, which creates an additional barrier to re-entering the labour market. Further, economically active women tend to be engaged in less innovative and low-paid sectors of the local economy.



Workshop purpose and organisation

Initially, the Municipality planned to target unemployed women who were beneficiaries of the labour activation services offered by the local employment office and the municipal welfare centre. However, after discussions between START and the local government, it was determined that that a critical mass of women needs to be involved in the process at the outset, before focussing on this group of vulnerable women. Moreover, as this group has been offered multiple workshops in the past and might not be motivated to attend unless they could see a clear added value and practical application, a workshop targeting them would need to employ a specific methodology. Accordingly, it was decided to first hold an event targeting women already active in local civil society and/or holding decision-making positions which, it was hoped, would stimulate public debate.

The key objectives for the workshop were to:

- Raise awareness about the upcoming change related to coal phase-out and how it will impact women.
- Discuss challenges and opportunities for women in just transition and ensure their voice is heard.
- Motivate women to act, and identify next steps and assistance needed.

The main aim of the event was to confront Libiąż citizens' beliefs about energy transition, inform them about the possible outcomes of energy transformation, and collectively brainstorm ideas and directions to make sure that transition is just for all the citizens in Libiąż, including women. Given the pandemic situation and restrictions in travel, the workshop had a hybrid character, with two presenters joining via online meeting links. The core programme was further enhanced by the engagement of [FabLab Małopolska](#), which brought in 3D printers and offered an opportunity for the participants to gain first-hand experience of this technology. Childcare was provided for the entire duration of the event so that women with children could attend.

The format of an interactive, one-day workshop was selected, including three key elements:

- Presentations from informed speakers
- Collective discussions
- Group exercises.

The speakers provided three lines of thematic inputs, complemented by an interactive workshop to map how



Figure 1: Thematic inputs into the workshop

the transition to a carbon-neutral economy will impact women in Libiąż and what can be done to make the transition inclusive of women's interests. See Figure 1.

The first presentation, given by Magdalena Kozak (Libiąż Municipality), focused on **women's situation in the Municipality's labour market over the years**. Magdalena highlighted statistical data showing prolonged unemployment among women and discussed societal and cultural barriers that lead to such a situation. This includes the so-called "coal mining family model", where men are employed in the mines earning good wages while women stay at home as mothers and wives. While the discussion revealed that this model has evolved over the years in the region, with more women attending education and increasing numbers of women developing careers, it was agreed that attitudes to a women's place in terms of the home and in society prevail and inhibit girls' and young women's ambitions for their future. The presentation concluded that little credible data is available currently to fully understand the position of women on the local labour market and to make further hypothesis about the challenges and obstacles they face.

A presentation by Andrea Broughton (Ecorys) showcased **good practices in involving women in the green energy industry**. Andrea provided an overview of selected initiatives across various sectors and different countries, inspiring participants to see that women can have meaningful, fruitful careers in the sector. The presentation highlighted practices such as networking, mentoring and flexible working arrangements championed by some of the most progressive companies

and bottom-up initiatives for women in the industry. While the examples discussed seemed still very far from the reality of women in Libiąż, they were appreciated by the workshop participants for whom it was encouraging to see how women come together to support each other and advance their positions in a male-dominated industry. The women agreed that challenging the image of the energy industry as ‘no place for women’ is essential if girls are to be free to choose their careers wherever they please.

Lastly, Monika Sadkowska (WWF Poland) joined the workshop to explain the **policy and political context of just transition in Poland and the EU**. She gave a detailed overview of the Just Transition Mechanism, especially the Just Transition Fund, answering participants’ questions about the chances and challenges of accessing the funds by the Małopolska region. This was the first opportunity for many attendees to learn about the mechanism and the funds available to support the Municipality in terms of diversifying the local economy, up-skilling and reskilling workers, and ensuring that nobody is left behind.

The three presentations are annexed to this report.

The core element of the Workshop was to discuss how the transition to a carbon-neutral economy (and the closing of Janina mine specifically) will impact the lives of Libiąż in the coming decades and what can be done locally to ensure that the transition is just and inclusive of women. Participants brainstormed different ways in which the life of women will change with the closing of the mine. On a family level, potential effects included:

- Reduced household incomes, leading to lower quality of life and the need for a second income.
- Better health resulting from better air quality.
- Needing to deal with emotional and psychological effects that job loss (and sense of identity) will have on the men in the families.

On a community level, the closing of Janina mine is expected to significantly disrupt social and community life, altering the city’s identity. Equally important is the fact that as activities at Janina mine are phased out, the municipal budget will lose a large share of tax income, which will affect the local government’s ability to deliver quality services to its residents. The session prompted a revealing discussion when workshop participants were encouraged to confront the future and see how their lives will change during this just transition.

This was followed by a mapping of perceived levels of understanding of the concept of just transition, how it is governed, and what it means in practical terms. This

in turn was followed by a similar mapping to find out the level of perceived power and sense of influence over transition processes among the workshop attendees.

The results revealed that, while the participants understand that the phasing out of coal will dramatically impact their lives, they have limited knowledge of how the process will evolve and a limited sense of power over how just transition will be shaped. It was stated that while men, who are more active professionally, and, as miners or workers close to the industry, have more exposure to information flow about what is to come, women are often left out of the process.

Key findings from the workshop and the next steps

The workshop reviewed a range of issues, underlining the importance of energy transition processes in the local context. While the social contract¹ obliges the Janina coal mine to operate until 2049, **closure might happen sooner than expected due to market changes or unforeseeable political developments**. Therefore, there is a common understanding that actions should start as quickly as possible, actively engaging society and women in the process.

The dynamics of the local labour market have been an area of key focus, considering that, in Libiąż, **women are more commonly unemployed and economically inactive (not working and not seeking job) than men, and their unemployment is more persistent over time**. Making sure that the needs and interests of women are well addressed in the energy transition process offers an opportunity to change this dynamic. Further, **the energy transformation will impact women as household managers in multiple ways**.

Discussion with the participants was centred on possible scenarios of energy transformation in Libiąż and the role of women in these scenarios. All participants agreed that the **inclusion of women should start as soon as possible, preferably at the pre-school and elementary school levels**. The participants stressed the vicious circle of female exclusion from innovative tech-oriented sectors, even though girls at the elementary level achieve better science scores than boys. Participants noted that, **discouraged by cultural norms and expectations that socialise girls to aim for people-oriented jobs, girls at**

¹ Signed in April 2021 by the representatives of the government and the trade unions, the contract lays down a road plan for the gradual close-down of the coal mining sector in Poland



the elementary school rarely apply for vocational and technical education. Consequently, young women in Libiąż are unable to apply for tech-oriented and well-paid jobs, and are disadvantaged within the local job market. The female participants in the workshop expressed the view that such a vicious circle significantly limits female earning possibilities. **The remaining options are low-paid jobs, maintenance by partners (prevalent in coal families), or looking for a job outside Libiąż (and possibly relocating to another city).**

The role of employers and public institutions has been diagnosed as a critical element in fostering female employment. There was agreement that **decarbonisation will bring new technologies and new jobs, and employers thinking about which future competencies will be needed should create job opportunities that are accessible for women.** Female participants underlined the importance of cross-sectional cooperation between education, employers, and public institutions to develop possible solutions here. However, as has already been highlighted, employment creation is directly linked to the accessibility and interest of investors. Thus, local society support and openness for new investment would be beneficial to attract investors. **Participants agreed that new investments could help diversify the coal-centred economy of Libiąż and that the city could actively encourage and promote investments to be female-oriented.**

The issue of economically inactive women was a source of disagreement between the workshop participants. Within the discussion, it was not clear **why women**

remain unemployed and economically inactive and what could be done to better include women in the labour market in Libiąż. Participants claimed that **women are more often burdened with unpaid household work, limiting their opportunities within the labour market.** Women also stressed the importance of infrastructures such as local and regional transportation or kindergartens. Additionally, participants discussed whether **women might be forced to enter the labour market due to overall increase in living costs, and especially an energy cost rise driven by decarbonisation and a lack of development of new energy sources.**

Finally, the discussion concluded with an assertion by the Mayor, Mr Jacek Latko, that **the citizens of Libiąż should be prepared for the potential worst-case scenario of energy transformation and all adverse impacts, including large scale job losses and increased energy prices.** Therefore, it is necessary to plan and act now and involve citizens in the energy transformation process. The meeting was closed with a presentation on the European Union's approach to Just Transition. The follow-up discussion was focused on the European decision-making process, indicating possible pathways for Libiąż to energy transformation.

During the workshop, it was agreed that actions to target women in energy transition should be holistic and require measures in the areas of education, the labour market, infrastructure, and measures aimed at changing social norms. It was agreed that the focus should be on young women and girls who still have the chance to shape their careers. In this context, the participants

devised possible actions for including women in energy transformation, such as:

- Including ecological and renewable energy in education, starting from preschool education.
- Encouraging girls to choose vocational education after primary education. This action should target both girls and parents, and aim to change the image of technical schools as being for boys only. This should be implemented alongside the modernisation of the offer to match the requirements of the decarbonised local economy.
- Fostering close cooperation between local educational institutions and employers to ensure proper skills development and a high level of employment. Such a partnership should focus on the technologies and jobs that are yet to be developed and implemented to ensure that female graduates from Libiąż have relevant skills and can find attractive job opportunities within the local labour market.
- Working with parents and local educational institutions to ensure that gender roles do not determine the employment future of girls in Libiąż.

In practical terms, participants wished to form a working group of residents interested in making female voices heard in policy planning at local and regional level. The proposed work of this group will include collecting and sharing information and organising consultations with interested and relevant parties and stakeholders.

Lessons learned: what worked and what could be improved

This initiative has proven the effectiveness of social consultations, delivered to a narrow and specific target group of participants from varied backgrounds, primarily female leaders representing key local institutions. As expressed by the female participants themselves, such a mix of women from different backgrounds, ages, and social classes allowed them to feel that they are not isolated, and that the issue of women in energy transition is a common cause. From the organisers' perspective, a varied yet carefully selected target group created a platform for a vibrant discussion and exchange of ideas. It enabled the parties to perceive a range of issues from various perspectives and standpoints. Female participants discussed possible solutions,

considering their resources, networks, possibilities, and limitations. One example could be for the head of the local school to consider better ways to include young girls in technical and innovation courses. This mix of perspectives contributed towards a holistic approach to problem-solving, suggesting possible solutions related to education, the labour market, changing social norms, and the engagement of public institutions.

This initiative fulfilled its role as a knowledge point on energy transition and the role of women in that process, recognised by participants as 'filling the knowledge gap on energy transformation in the public sphere'. Most participants said that the event was their first encounter with the theme of decarbonisation and energy transformation. They also said that they valued the informative substance of presentations delivered by the representatives of the town of Libiąż, WWF Poland, and Andrea Broughton from Ecorys UK. In particular, the presentation given by Andrea Broughton on female inclusion practices in the UK was deemed to be thought-provoking. At first, in the follow-up discussion, participants voiced scepticism in terms of the applicability of the presented case studies to the current reality of Libiąż. However, later the conversation shifted towards a conclusion that foreign practices could be a solution for the future and serve as signposts for the desirable path to follow, which resonated well with the audience. Overall, participants felt that the workshop was 'inspirational' and noted that they would pass on the knowledge that they had gained to family members, friends, and others.

The level of engagement in the workshop was high, and participants were very concerned about the future of energy transformation. This high engagement level could have been rooted in the workshop approach, concentrating on showing the outcomes and shortcomings of energy transition in the local context. Indeed, the participants voiced an opinion that the discussion allowed them to understand the direct linkages of decarbonisation with their families' everyday lives, impacting employment, family, and the social aspects of their lives. An additional success factors could have been the participatory character of the meeting, creating a platform to voice and hear social perceptions of energy transformation, which served to enhance engagement. Many participants expressed an interest in further participation in a similar forum or a permanent position in a working group.

Judging by participants' enthusiasm, there is a space to engage civil society on the topic of women in energy transition. Therefore, prompt follow-up actions and enhanced information on possible societal involvement could be considered to fully harness this momentum of social awakening. Additionally, the workshop has shown

the need for a step-by-step introduction to the processes of energy transformation. Such a demand was observed after the presentation on just transition in the EU, delivered by Monika Sadkowska (WWF Poland). Follow-up questions were directed to further explanation of the decision-making process in just transition. Participants wanted to understand who is responsible for making decisions in energy transformation and what would be the local consequences of these decisions.

Next steps and ideas for follow-up

Given the commitment of the local government, **Libiąż could become an important social intervention lab for focusing on gender during just transition.** This process would entail carefully designed, monitored, and analysed steps to lead towards greater representation and benefits from just transition for local women. It would enable the testing of approaches that could later be used in other contexts. Initial ideas discussed during the meeting with the female representatives demonstrate the need for multi-layered actions, addressing different areas of social life and energy transformation. These actions should involve not only the office of the city of Libiąż but also other relevant institutions such as local employment offices, social care units, schools and pre-schools, which are already working on addressing solutions to current social problems.

Additionally, cooperation to include women in the just transition process should go beyond local institutions and involve regional entities, such as Marshal Office of Małopolska, or even national entities to measure and promote the potential to scale-up the gendering of just transition. Further, proposed actions should complement local strategies and policy directions. For example, the project [2030 Libiąż Commune Development Strategy](#) focuses on operational goals in relation to securing female employment within a process of just and socially-orientated energy transition.

The anticipated areas for support are centred on three main domains: research and diagnosis, social engagement activities, and development and implementation of projects gendering just transition. Research and diagnosis could be a solid fundament for delivering further actions and projects. As of August 2021, gendered data, especially at the local level, is scarce. Available datasets tend to be outdated, compromised due to varying methodology, and thus not comparable or not available in the local context. One example is data on female educational levels in the Chrzanowski district, with the most recent available data coming from the 2011 National Census.

Therefore, addressing data gaps is essential to understanding how and for whom the gendering of just transition should work. The City of Libiąż Office would require further support in conducting and delivering both quantitative and qualitative studies. Having first-hand, local-focused, and gendered results would allow the City of Libiąż to design better actions. Since the women of Libiąż are not a homogenous group, differentiation of different groups of women such as women in education, mothers, employers, employees, or economically inactive people would help to address the particular needs of other female groups.

Organising a working group on women in energy transformation has been already discussed and approved by participants of the workshops. The establishment of the permanent working group, cooperating with the City of Libiąż administration, will help to secure social engagement and ensure that the proposed solutions are close to local women and their needs. This initiative could help with:

- Establishing directions, plans, and agendas for women in the energy transition in Libiąż.
- Providing effective communication of planned action and providing a platform of social dialogue with further social groups such as working men, employers, and experts in vocational education and training.
- Delivering a platform to enhance women's participation in innovative sectors, for example, by providing a series of meetings with female speakers working in renewable energies.
- Networking with similar groups and organisations in Poland and beyond.

Finally, the City of Libiąż administration would require further support in terms of project implementation, which could be implemented in three key areas, initially diagnosed during the workshops: innovative education, labour market opportunities, and activation of economically inactive women. Developing projects on gendering energy transformation in Libiąż would require a careful examination of past, current, and planned projects, both in energy transformation and other key social areas.



Aktywność zawodowa kobiet w Libiążu

„Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet oraz przeciwdziałanie utrwalaniu się tradycyjnego modelu rodziny w gminie górniczej”

**MIEJSCE I ROLA KOBIEC WOBEC WYZWAŃ TRANSFORMACJI ENERGETYCZNEJ-
wsparcie techniczne START**



Wnioski dotyczące zagadnienia zebrane od 2020 r:

- z diagnozy społeczno – gospodarczej na potrzeby budowy projektu **Strategii Rozwoju Gminy Libiąż do 2030 r. – „Gmina Libiąż 2030”**;
- w wyniku udziału prac Libiąż w ramach zespołu przy UMWM ds. opracowania „Regionalnego Planu ds. Sprawiedliwej Transformacji Małopolski Zachodniej”;
- w procesie przygotowywaniu fiszek projektów gminy Libiąż do Funduszu Sprawiedliwej Transformacji; tzw. **„Step by step gminy Libiąż w kierunku neutralności klimatycznej i Europejskiego Zielonego Ładu”**.

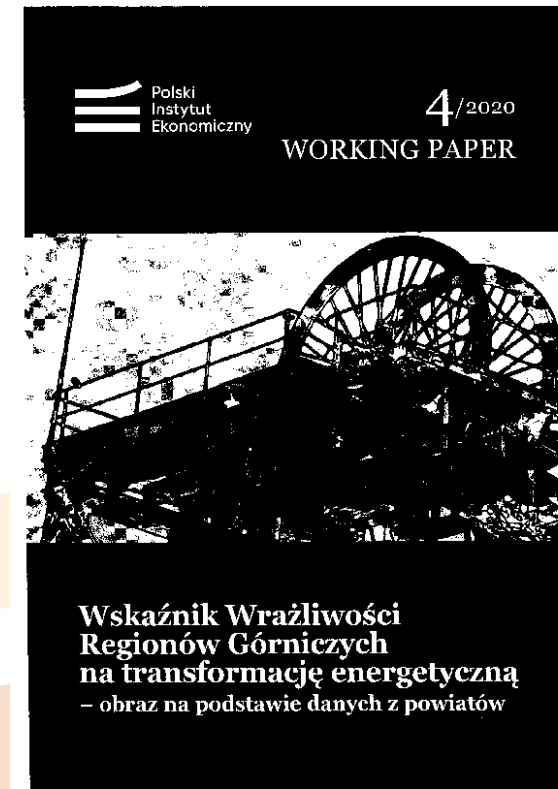


Wrażliwość regionów na transformację energetyczną. Dlaczego to takie ważne?

Powiaty najbardziej narażone na negatywne skutki transformacji w oparciu o przyjętą **metodologię 5 filarów** określających odporność na szoki zewnętrzne i związanych z rozwojem gospodarczym, rynkiem pracy, jakością i strukturą kapitału społecznego oraz określających skalę szoku jakim będzie odejście od górnictwa w regionach.

Powiaty: wodzisławski, pszczyński, bieruńsko – lędziński, chrzanowski, zgorzelecki .

Powiaty te charakteryzują się stosunkowo niskim poziomem wartości środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca, niższym PKB na 1mieszkańca na tle omawianych powiatów oraz niskim poziomem skolaryzacji.





Transformacja energetyczna – główne wyzwania społeczno-gospodarcze w gminie Libiąż - w telegraficznym skrócie

- bardzo duże uzależnienie rynku pracy od ZG „Janina” Tauron Wydobycie S.A – w kopalni pracuje 1113 osób z gminy Libiąż, co stanowi 24,1% wszystkich pracujących w gminie (4613 osób). Kobiet pracujących w ZG Janina z gminy Libiąż było 187, w większości w wieku 30-54 lat. W stosunku do zatrudnienia ogółem (2389 osób) struktura zatrudnienia wg wieku wygląda następująco: do 30 lat – 22,7%; od 30-54 lat – 69,9%, powyżej 54 lata – 7,3%

Źródło: Tauron Wydobycie, 31.12.2019 r.

- **Transformacja dotknie zatem głównie osób w wieku produkcyjnym.**
- zjawisko tzw. „młodych emerytów”.
- trudna sytuacja pracowników zatrudnionych w firmach funkcjonalnie powiązanych z górnictwem. **Szacuje się, że na jedno miejsce pracy w górnictwie węgla kamiennego w Polsce przypada pośrednio co najmniej 1,16-1,35 miejsca pracy w innych sektorach gospodarki.**
- kryzys demograficzny skutkujący utratą przez gminy górnicze ich funkcji miejskich oraz stopniowym wyludnianiem i starzeniem się populacji.
- utrata dochodów do budżetu gminy i problem z realizacją jej zadań własnych.



Transformacja energetyczna – główne wyzwania społeczno-gospodarcze w gminie Libiąż w skrócie

W sferze społecznej gminy obserwuje się wysoki wskaźnik feminizacji bezrobocia i niską aktywność zawodową kobiet.

Aktywność zawodowa kobiet w Gminie Libiąż 2005-2020 (BDL)

Kobiety na rynku pracy w gminie Libiąż 2005-2020				
Ogółem liczba bezrobotnych	ROK 2005	ROK 2010	ROK 2015	ROK 2020
Kobiety	952	526	420	264
Mężczyźni	531	346	306	213
% udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych	64,2%	57,9%	57,9%	55,3% (59% z 2019)
Udział bezrobotnych zarejestrowanych w licznie ludności w wieku produkcyjnym				
Ogółem	9,8%	6,0%	5,0%	3,6%
Mężczyźni	6,8%	4,3%	4,0%	3,0%
Kobiety	13,0%	7,9%	6,3%	4,3%
Pracujący w gminie wg płci				
Ogółem	Bd	5516	4732	4613 (ROK 2019)
Mężczyźni	Bd	4104	3260	3199 (ROK 2019)
Kobiety	Bd	1412	1472	1414 (ROK 2019)



Aktywność zawodowa kobiet w gminie Libiąż na tle Powiatu Chrzanowskiego i Małopolski

Bezrobocie w powiecie chrzanowskim na koniec 2020 r.:

- liczba osób bezrobotnych 3311, z czego kobiety stanowiły **54,1%**; mężczyźni 45,9%

Problemem jest długotrwałe bezrobocie!

Długotrwałe bezrobotni to grupa osób wymagających specyficznego wsparcia oraz kompleksowego i zindywidualizowanego podejścia. Osoby te mają ze względu na określone uwarunkowania duże problemy ze znalezieniem pracy, a tym samym z wyjściem z bezrobocia.

Kobiety w grupie długotrwałych bezrobotnych w powiecie chrzanowskim stanowiły **57,1 % ogółu**

Źródło: PUP Chrzanów, Informacja o sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie chrzanowskim, grudzień 2020

Bezrobocie w Małopolsce na koniec 2020 r.:

- Na koniec roku 2020 liczba bezrobotnych kobiet wyniosła 45.192 i stanowiła **54,4%** wszystkich zarejestrowanych w PUP-ach.

Źródło: PUP Chrzanów, Informacja o sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie chrzanowskim, grudzień 2020



Aktywizacja zawodowa kobiet w Libiążu

Projekty OPS w Libiążu w ramach EFS 2008-2015

- Kompleksowe wsparcie w postaci działań prospołecznych: warsztaty psychospołeczne, dotyczące gospodarowania budżetem domowym, aktywnego poszukiwania pracy jak również zawodowe, szkolenia zawodowe, staże zawodowe.
- Zaktywizowano **140 kobiet**, głównie pochodzących z miasta, w 86% nie będących beneficjentkami pomocy społecznej.
- Struktura wieku kobiet: 17,8 % do 25 lat; 56,4% 25-45 lat; 20% powyżej 60 lat;
- Wykształcenie – 57% kobiet ponadpodstawowe; 25% podstawowe, 8,5% pomaturalne.

Sukces – 83% uczestniczek projektu nie jest obecnie zarejestrowanych w PUP.



Aktywizacja zawodowa kobiet w Libiążu Projekty OPS w Libiążu w ramach EFS (wnioski)

→ Przy realizacji działań aktywizujących kobiety konieczne jest zastosowanie kompleksowych programów wsparcia, dostosowania obecnych kwalifikacji kobiet do potrzeb zmieniającego się lokalnego rynku pracy. Działania prowadzone przez OPS w Libiążu pozwoliły wrócić na rynek pracy kobietom i zmienić ich sytuację społeczno – zawodową.

→ **projekt Strategii Rozwoju Gminy Libiąż do 2030 r., str.10-11:**

„Dotychczasowe działania aktywizujące osoby bezrobotne wydają się efektywne, na co wskazuje nie tylko spadek ogólnej liczby mieszkańców pozostających bez pracy, ale także zmniejszenie się odsetka poszczególnych grup szczególnie narażonych na bezrobocie. Wartym podkreślenia trendem w obszarze walki z bezrobociem jest stopniowo zmniejszający się odsetek mieszkańców Libiąża pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy”.



Czynniki wpływające na niską aktywność zawodową kobiet w gminach górniczych:

- Uwarunkowania historyczne
- Macierzyństwo i opieka nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi (np.: rodzicami)
- **Uwarunkowania kulturowe (gmina górnicza – tradycyjny model rodziny; żona nie pracuje, tylko zajmuje się prowadzeniem gospodarstwa domowego)**
- **Wyższy niż w przypadku mężczyzn udział w edukacji, w szczególności na poziomie wyższym, ale na kierunkach mniej atrakcyjnych dla rynku pracy**
- Wcześniejsze przechodzenie na emeryturę i świadczenia przedemerytalna
- Kobiety są częściej zatrudniane na niepełny wymiar czasu
- **Wysoka luka płacowa**
- Kobiety dominują wśród długotrwale bezrobotnych, mają największy problem z powrotem na rynek pracy i należą do grupy najtrudniejszej w aktywizacji
- **Brak informacji i wiedzy na temat czekających procesów transformacji w gminach górniczych**



Uwarunkowania kulturowe w gminach górniczych – tradycyjny model rodziny i poczucie bezpieczeństwa

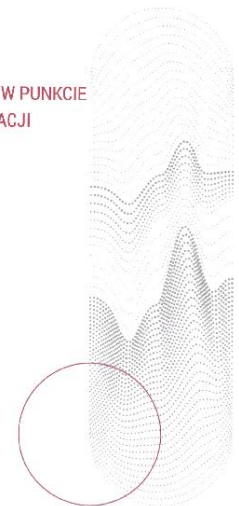
„...W górnośląskiej rodzinie robotniczej, bezpośrednio związanej z pracą mężczyzny w kopalni czy fabryce.... Role oraz podział kompetencji w aprobowanym od pokoleń autorytatywno-hierarchicznym modelu rodziny były jednoznacznie sprecyzowane i ściśle przestrzegane: mężczyzna – głowa rodziny – pracował zawodowo, zapewniając utrzymanie żonie i dzieciom, kobieta z kolei zajmowała się gospodarstwem domowym i wychowaniem potomstwa. Tradycyjny układ: pracujący mąż i niepracująca żona dominował od końca XIX wieku do okresu transformacji po 1989 roku. ... Żona-matka czuwała nad ogniskiem domowym i była główną organizatorką życia rodzinnego. To ona dysponowała zasobami finansowymi i decydowała o wydatkach. Wpajała dzieciom uznane formy zachowań moralnych i religijnych, dbała o przestrzeganie tradycji obyczajowo-obrzędowych, od najmłodszych lat egzekwowała wykonywanie prostych prac gospodarczych.”



Wysoka luka płacowa

- Średnia luka płacowa wynagrodzenia w województwie śląskim między mężczyznami, a kobietami wyniosła 618 zł w 2017 roku.
- Była to wartość dwa razy wyższa niż średnio w Polsce (306 PLN).
- Wielkość luki płacowej zmniejsza się w tych powiatach dopiero w przedziale wiekowym 55-64 lata, kiedy większość pracowników górnictwa (głównie mężczyzn) znajduje się już na emeryturze.

Tak wysokie wskaźniki luki płacowej mogą zniechęcać kobiety do podejmowania pracy (co jest widoczne np. w wysokim udziale kobiet wśród zarejestrowanych bezrobotnych), osłabiać aktywność zawodową i prowadzić do utrwalania się tradycyjnych ról społecznych





Polaryzacja kierunków studiów wyższych

Najbardziej sfeminizowaną grupą studiów były kierunki z zakresu: opieki społecznej (93,5% kobiet wśród absolwentów); medyczne (82,4%); pedagogiczne (81,8%); dziennikarstwa i informacji (81,5) usług dla ludności (79,7%); humanistyczne (74,9%).

Najmniejszy odsetek absolwentów wśród kobiet notujemy na studiach inżynierjno – technicznych (24%), z zakresu usług transportowych (13,9) i informatycznych (11,3%)

Kształcenie ustawiczne

Najczęściej kształcą się pracujące kobiety, spośród których w nieobowiązkowych szkoleniach i kursach uczestniczy ponad 20% wszystkich pracujących. Kobiety kształcą się częściej jeśli pracują na stanowiskach specjalistycznych, wymagających pracy umysłowej.



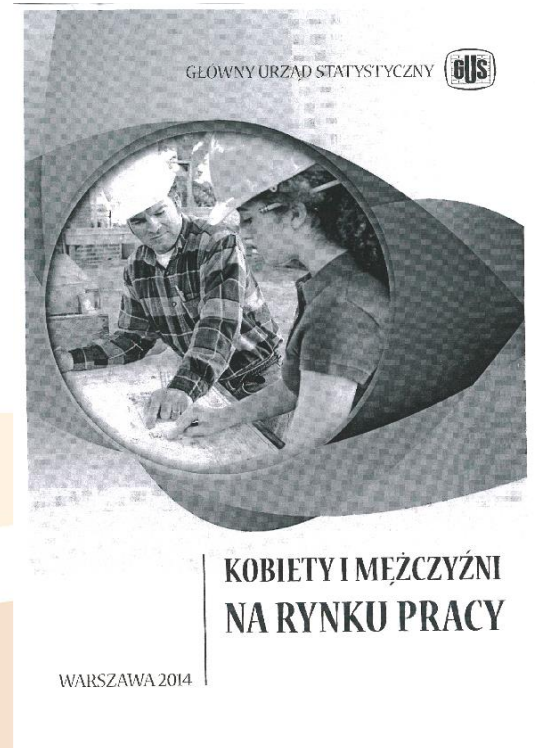
Struktura statusu zatrudnienia

Kobiety najczęściej wykonywały zawody należące do grup: **pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz specjaliści.**

Najmniej kobiet pracowało w grupach zawodów **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.**

Do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej należą: opieka zdrowotna, pomoc społeczna oraz edukacja, w których kobiety stanowiły 8 na 10 pracujących.

Wysoki odsetek kobiet charakteryzuje też sekcje „zakwaterowanie i gastronomia” oraz „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (190 kobiet na 100 mężczyzn).





Zawody deficytowe w Małopolsce Zachodniej

W BUDOWNICTWIE:

- cieśle i stolarze budowlani
- dekarze blacharze budowlani
- betoniarze i zbrojarze
- inżynierowie budownictwa
- murarze i tynkarze
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie

W PRODUKCJI

- operatorzy obrabiarek skrywających
- robotnicy obróbki drewna i stolarze

W TRANSPORCIE

- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kierowcy autobusów

W LOGISTYCE

- magazynierzy



Kobieca twarz transformacji w górnictwie?

Historia restrukturyzacji sektora górniczego obejmuje dwie dekady przemian, w których pierwszoplanową rolę – dyskurs medialny, polityczny i naukowy przypisuje mężczyznom. Problematyka reformy górnictwa rzadko bywa więc podejmowana z perspektywy kobiet, rzadko też kobiety przedstawiane są jako aktywne uczestniczki zmian społeczno – ekonomicznych.

Pojawiają się jedynie w tle rozważań na temat górnictwa i skutków dokonujących się w gospodarce regionalnej przemian, występując głównie w rolach matek i żon górników.

Obecność tych tradycyjnych reprezentacji kobiecości jest oczywiście niezwykle istotna z punktu widzenia doceniania roli kobiet i ich nieodpłatnej pracy”

(A. Titkow i in. 2002) w historii regionu i górnictwa (M.S. Szczepański, 1997, s.193) w: Kazimiera Wódz, Jolanta Klimczak – Ziółek 2010 „Restrukturyzacja sektora górnictwa węglowego a sytuacja zawodowa kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach górniczych”. Górnośląskie Studia Socjologiczne.



Dziękuję za uwagę

Magdalena Kozak



European
Commission

Good practices on involving women in transitions and renewable energy

Support activities to Libiąż, Poland

Andrea Broughton, Director, Policy and Research, Ecorys UK

Secretariat Technical Assistance for Regions in Transition (START), 21 July 2021



Purpose of the presentation

- To showcase relevant good practices in the EU and beyond on how to involve women in transitions to renewable energy
- To stimulate discussion on what works and relevance for the Libiąż region
- To provide resources for further discussion
- To show that it is possible to promote the role of women in renewable energy!

Creating a network: Women in Renewable Energy Scotland, WiRES

- ❑ In 2010 women working in the Scottish renewable energy sector came together to create a network. They were concerned about the skills shortages facing the industry, and the lack of women at all levels across the sector. They sought to provide a forum, through which like-minded women working in, or aspiring to work in, renewables could share information, ideas and experience on overcoming barriers to their success in the workplace, while also addressing the gender imbalance
- ❑ WiRES has created a programme of networking events, hearing inspiring renewable energy leaders in the Scottish Parliament, Glasgow Science Centre and around Scotland and holding technical skills events at renewable energy sites in Scotland
- ❑ WiRES brought in mentoring expertise from Women's Enterprise Scotland to create a mentoring programme, which ran from July 2014 until January 2015. In the final survey of mentees, 50% said that they had made significant career changes



<https://www.facebook.com/womeninrenewableenergyscotland/>

Attracting and retaining women: Schneider Electric

Highlights of Schneider Electric's initiatives to recruit and retain women include:

- ❑ Robust recruiting and retention programmes, including targeted campus hiring and outside sector recruitment, recruiting and retention of people across the various dimensions of diversity, including disability and LGBTI;
- ❑ Efforts to re-engage women following a career break through programmes such as 'Her Second Innings', which eases transition back into the workforce;
- ❑ Men's engagement and inclusion in all aspects of the initiative to encourage and support their participation as allies and champions; and
- ❑ Flexible work arrangements for all. Many employees work remotely for extended periods with the support of their managers and colleagues to care for sick loved ones. Additionally, more fathers are taking parental leave.

Women hold 42% of seats on the Board of Directors, 40% of new hires are women and 21% of the global leadership are women.

The company received the prize for 'HeForShe' (a solidarity campaign of UN Women) and publicly commits to global goals to increase the representation of women across the talent pipeline – to 40% at entry, and 30% in the top positions.



<https://www.se.com/uk/en/about-us/diversity-and-inclusion/>

Encouraging the return to work: ScottishPower

- ❑ ScottishPower partners with the organisation Equate Scotland to deliver the *Returner Programme*, a structured and supportive programme for applicants who have taken a career break of at least two years from the STEM sector (science, technology, engineering and mathematics)
- ❑ The programme re-teaches skills and knowledge and aims to rebuild confidence in a working environment. Applicants must be qualified in and/or have relevant work experience in any of; engineering, renewable energy, data analysis, project management, technology, and are now considering how to return to work in STEM
- ❑ Candidates receive a paid placement for 3-6 months - flexible working patterns may be available depending on the role - and a supportive induction and regular meetings with a line manager

“There is a skills shortage in the UK, particularly in STEM roles. ScottishPower have a number of critical projects and are investing in our infrastructure and asset base around the UK. As a result, we are trying to attract more people to study STEM subjects and back into STEM careers.” Early Careers Manager, Mairi Elder



https://www.scottishpower.com/pages/returner_programme.aspx

Leadership development for women: Vattenfall

- ❑ The importance of growing diverse talent within the business is recognised as being crucial to achieving Vattenfall's goal of enabling fossil-fuel free living within one generation. The proportion of female managers in the UK Business Area Wind is already 31%
- ❑ There are numerous examples of female employees holding a leadership position at senior international executive levels, including those progressed through talent succession plans, from UK Country Manager, Vice President of HR, Senior Vice President of HR to Vattenfall's new CEO and President Anna Borg
- ❑ Vattenfall prioritises talent and succession planning as part of its growth and development strategy and programmes are designed to define, measure and nurture the leadership culture within Vattenfall
- ❑ A key success factor is that Vattenfall uses all vacancies as an opportunity to improve gender balance, especially at the management level, while tailored coaching offers colleagues opportunities to develop and grow into new roles
- ❑ Female managers at Vattenfall: Sweden: 30%; The Netherlands: 27%; UK: 31%; Denmark: 19%; Germany: 13%



<https://group.vattenfall.com/press-and-media/newsroom/2018/more-and-more-female-managers-at-vattenfall>

Women in Wind Global Leadership Program

- ❑ The Women in Wind Global Leadership Program was launched in April 2019 by the Global Wind Energy Council (GWEC) and the Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET). It aims to advance women as agents of change in society and energy transition, and to promote best practices in the wind industry. The program is designed to accelerate the careers of women in the wind industry, support their pathway to senior leadership positions and foster a global network
- ❑ A programme of training and mentoring for women in the wind industry, aimed at providing its participants with global perspectives, multidisciplinary experience and the network to advance to leadership positions
- ❑ A network of mentors among leading women in the wind industry
- ❑ A comprehensive education programme, incorporating the latest technology developments and best practices from the industry, to cover the areas of policy and advocacy, project management, project financing, turbine engineering
- ❑ A platform to assist leading companies in the sector in identifying talent and reaching new gender equality benchmarks
- ❑ A growing network of alumni who can serve as mentors for the future generation of women entering the industry over the next decade



<https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/>

**? Questions and
comments?**

Thank you

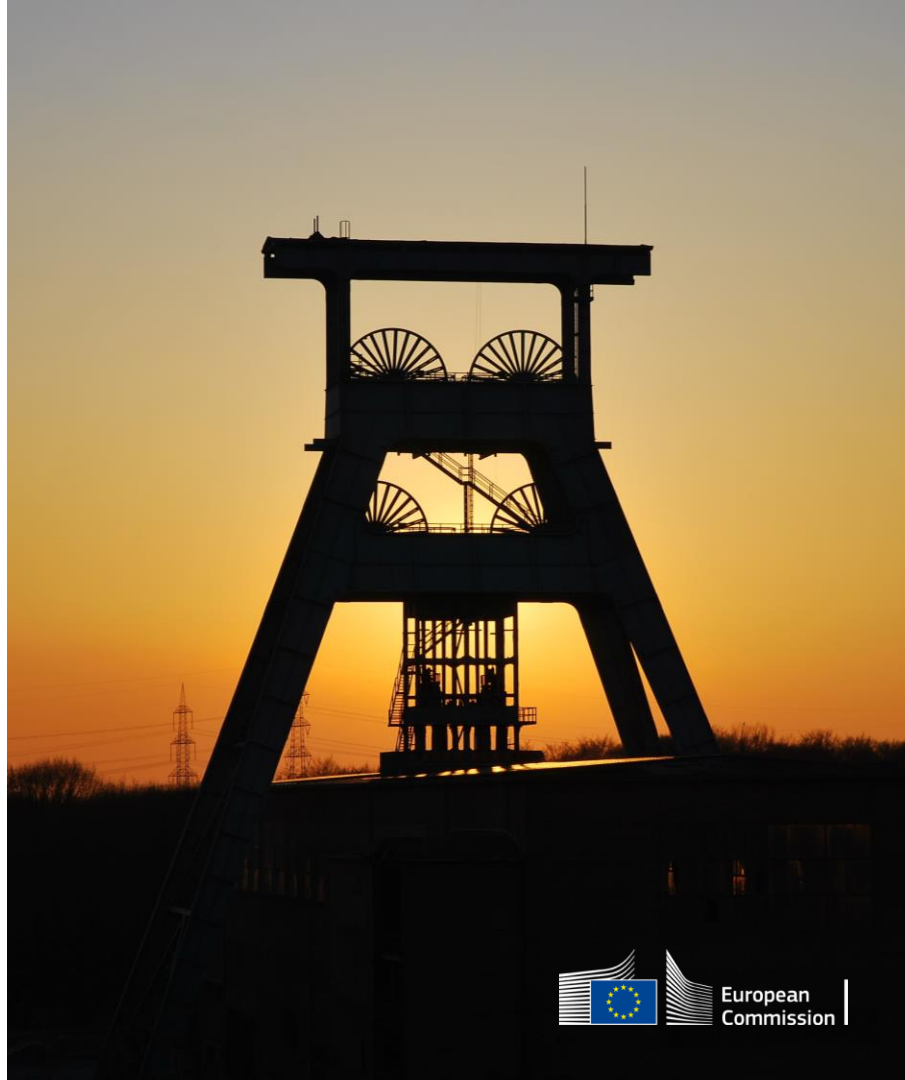
secretariat@coalregions.eu

[Website](#)

#CoalRegionsEU

Twitter: [@Energy4Europe](#)

[DG Energy's YouTube channels](#)



Fundusz Sprawiedliwej Transformacji.

Założenia i wyzwania związane z przygotowaniem regionalnych programów

Monika Sadkowska, WWF Polska



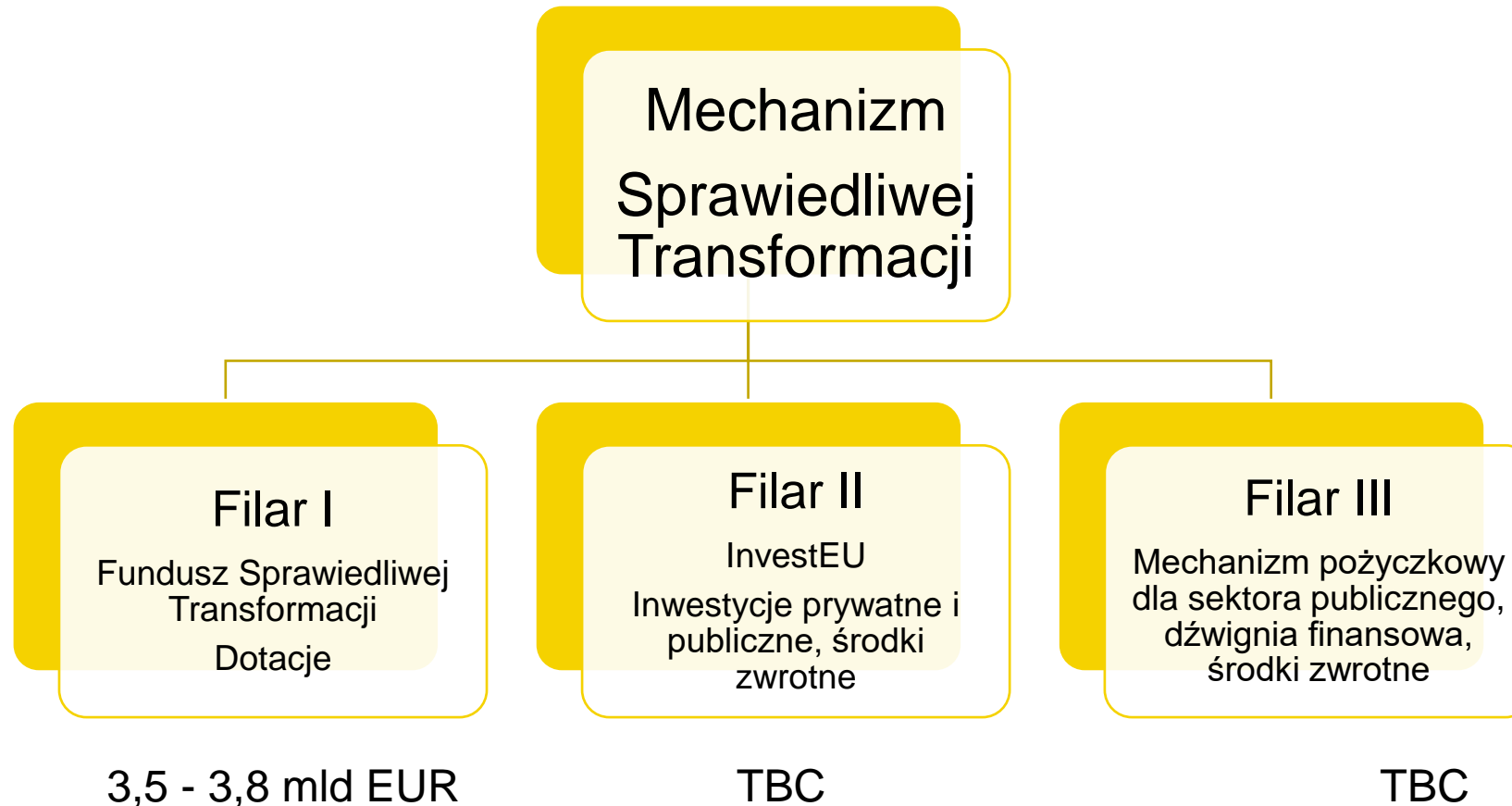
@Marta Anczewska

Agenda

1. Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji
 - założenia i legislacja
2. Fundusz Sprawiedliwej Transformacji
 - typy interwencji uprawnionych do pozyskania finansowania
 - Terytorialne Plany
 - status programowania w województwie śląskim
 - narzędzie WWF do oceny planu



Perspektywa unijna 2021-2027



Założenia
alokacji dla
Polski



Cel: Umożliwienie regionom i obywatelom łagodzenia społecznych, gospodarczych i środowiskowych skutków transformacji w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu

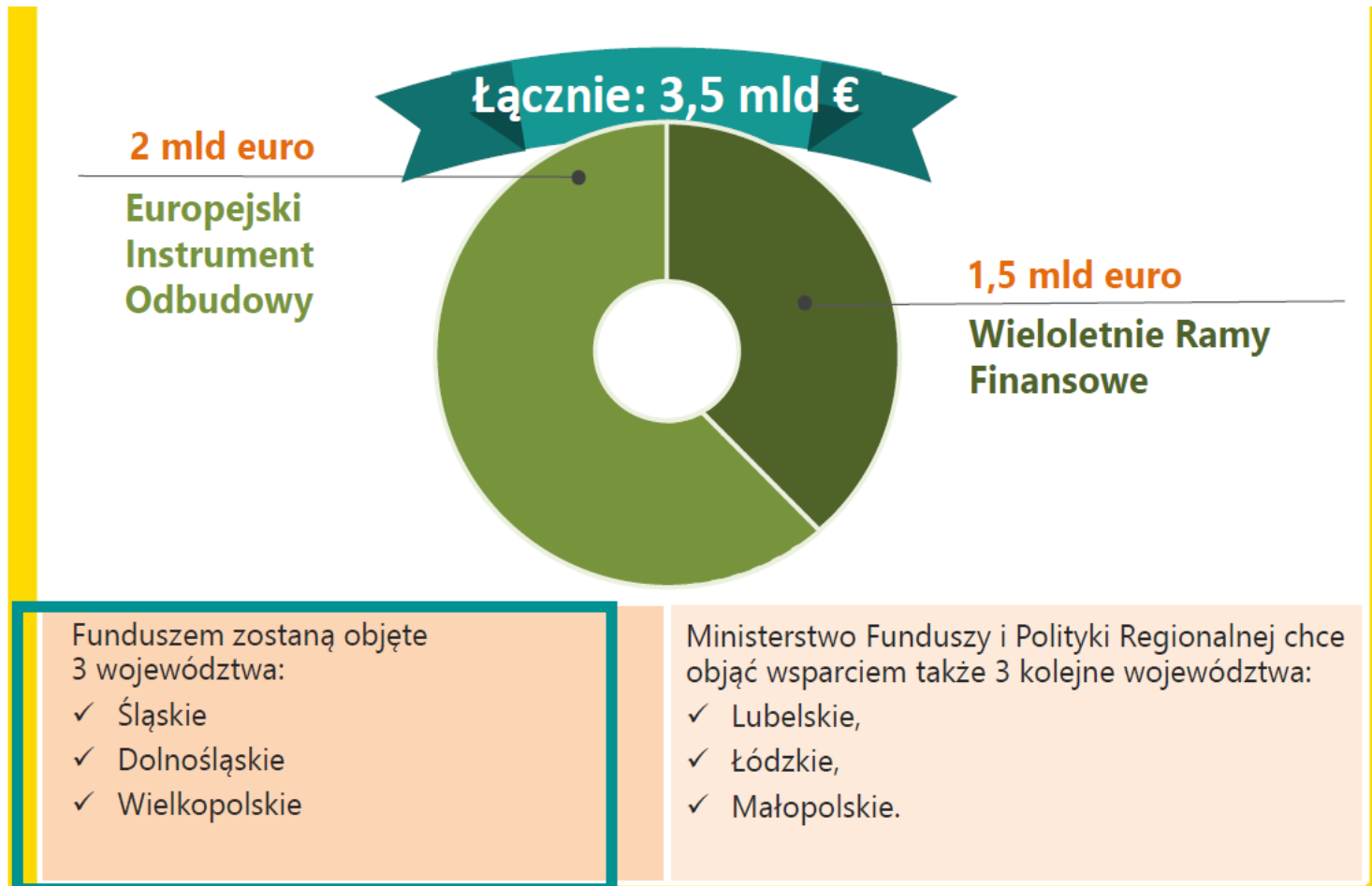
**Dywersyfikacja
i modernizacja gospodarek
lokalnych**

**Mitygacja negatywnego wpływu
transformacji energetycznej
na zatrudnienie**

Fundusz Sprawiedliwej Transformacji ma być:

- ✓ częścią Wieloletnich Ram Finansowych 2021-2027 (obecna propozycja: także częścią Europejskiego Instrumentu Odbudowy Gospodarczej)
- ✓ skierowany na ograniczenie skutków społeczno-gospodarczych transformacji, a nie na transformację energetyczną
- ✓ wdrażany w formule zarządzania dzielonego
- ✓ formalnie powiązany z polityką spójności, de facto odrębny instrument

Filar I - alokacja dla Polski



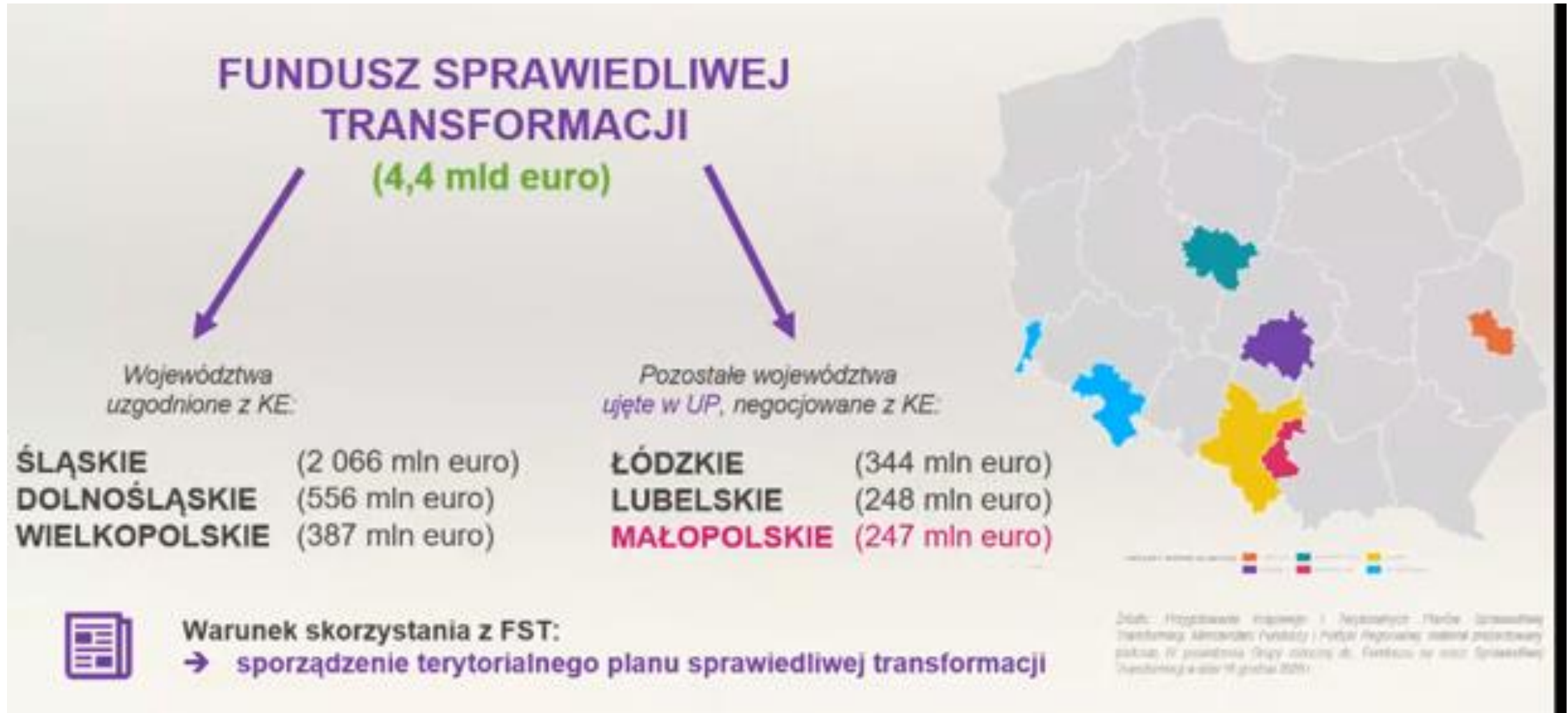
FST – rodzaje interwencji

- a) inwestycje produkcyjne w MŚP, w tym przedsiębiorstwa typu start-up, prowadzące do dywersyfikacji gospodarczej i restrukturyzacji ekonomicznej;
- b) inwestycje w tworzenie nowych przedsiębiorstw, w tym poprzez inkubatory przedsiębiorczości i usługi konsultingowe;
- c) inwestycje w działania badawcze i innowacyjne oraz wspieranie transferu zaawansowanych technologii;
- d) inwestycje we wdrażanie technologii i infrastruktur zapewniających przystępną cenowo czystą energię, w redukcję emisji gazów cieplarnianych, efektywność energetyczną i energię ze źródeł odnawialnych;
- e) inwestycje w cyfryzację i łączność cyfrową;
- f) inwestycje w regenerację, dekontaminację i renaturalizację terenów oraz projekty zmieniające ich przeznaczenie;
- g) inwestycje we wzmacnianie gospodarki o obiegu zamkniętym w tym poprzez zapobieganie powstawaniu odpadów i ograniczanie ich ilości, efektywne gospodarowanie zasobami, ponowne wykorzystywanie, naprawy oraz recykling
- h) podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników;
- i) pomoc w poszukiwaniu pracy dla osób poszukujących pracy;
- j) aktywne włączanie osób poszukujących pracy;

Wyłączenia

- FST nie wspiera:
 - a) likwidacji ani budowy elektrowni jądrowych;
 - b) wytwarzania, przetwórstwa i wprowadzania do obrotu tytoniu i wyrobów tytoniowych;
 - c) przedsiębiorstw znajdujących się w trudnej sytuacji w rozumieniu art. 2 pkt 18 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 ;
 - d) inwestycji w zakresie produkcji, przetwarzania, dystrybucji, składowania lub spalania paliw kopalnych;

Podział środków między regiony – propozycja MFIPR

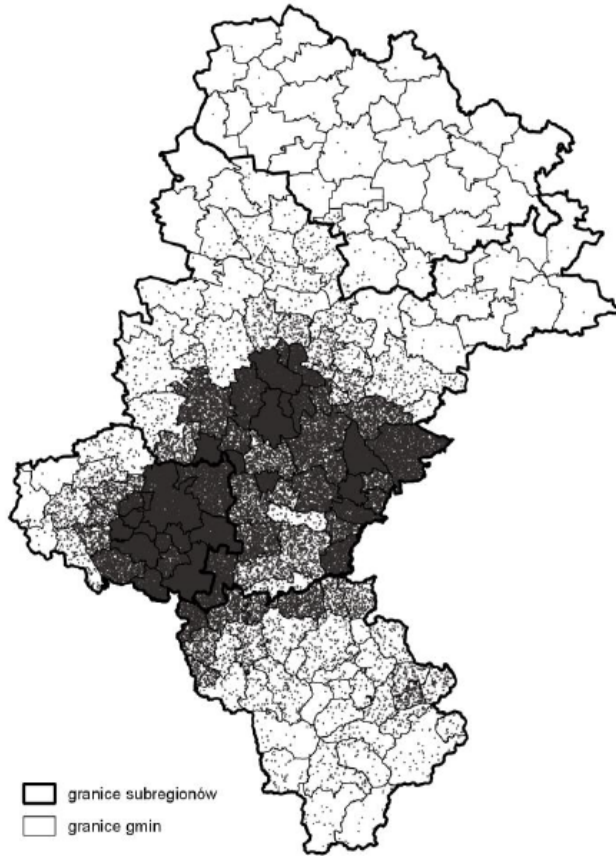


- **Rada Europejska w lipcowych konkluzjach przyjęła następujące poziomy dofinansowania:**
 - a) 85 % dla regionów słabiej rozwiniętych;**
 - b) 70 % dla regionów w okresie przejściowym, które w okresie programowania 2014–2020 były klasyfikowane jako regiony słabiej rozwinięte;**
 - c) 60 % dla regionów w okresie przejściowym;**
 - d) 40 % dla regionów lepiej rozwiniętych.**

Wielkopolska Wschodnia, region wałbrzyski i zgorzelecki mogą dostać tylko 70%.



OBSZAR INTERWENCJI WSKAZANY PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ DLA WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO



Podregiony (7):

- ✓ Katowicki
- ✓ Sosnowiecki
- ✓ Tyski
- ✓ Bytomski
- ✓ Gliwicki
- ✓ Rybnicki
- ✓ Bielski

Mapa 1. Lokalizacja miejsc zamieszkania pracujących w ramach Działu 05 - Wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego PKD (RCAS 2017)

TERYTORYALNY PLAN SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI (TPST)

OPRACOWANIE

TPST opracowują władze regionalne we współpracy z partnerami (JST, partnerzy społeczni i gospodarczy, organizacje pozarządowej itp.)

KOORDYNACJA

Ministerstwo Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej (przyszła instytucja zarządzająca nowym programem dla FST) koordynuje prace i akceptuje TPST

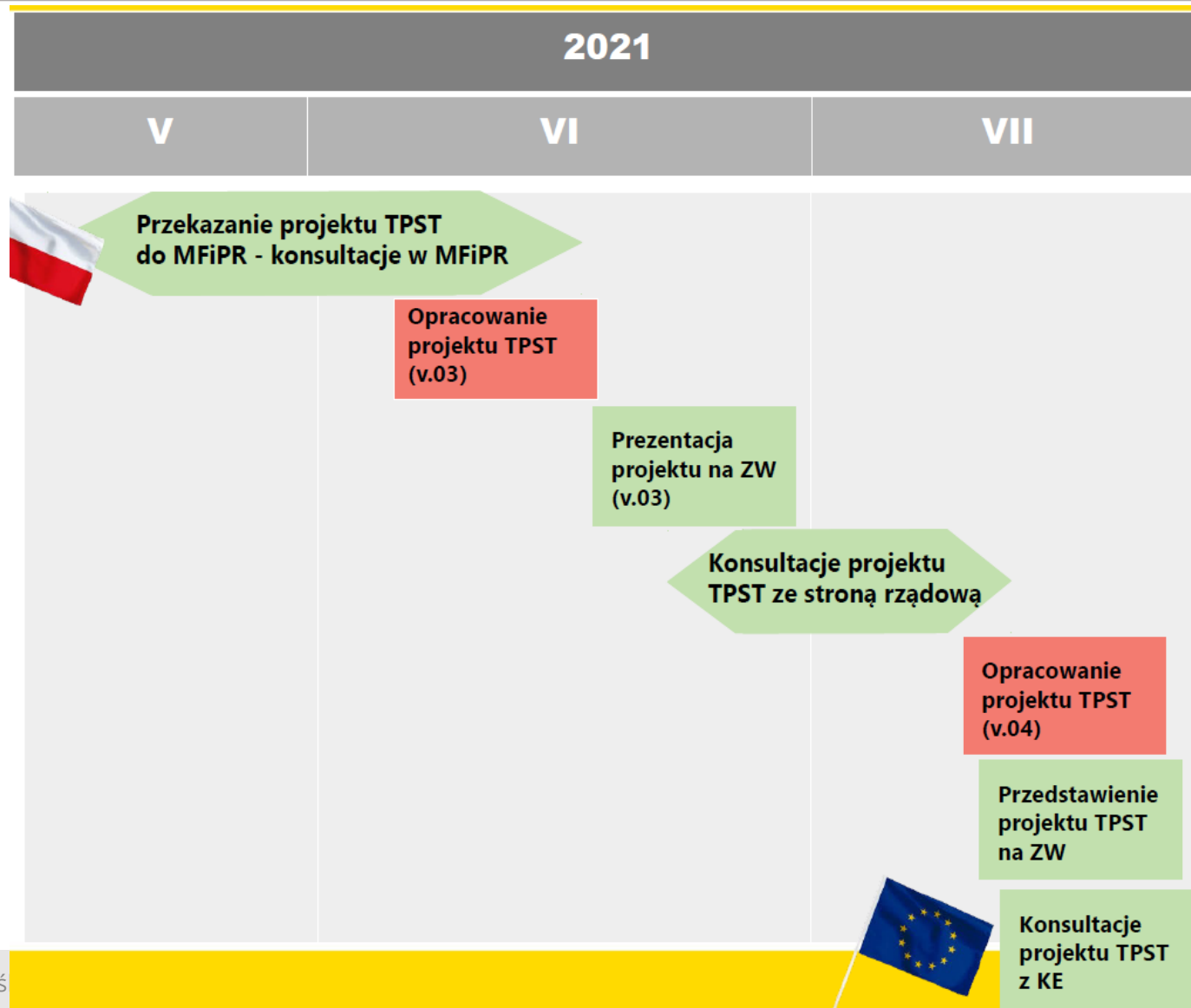
UDZIAŁ

Udział innych ministerstw: Ministerstwo Klimatu
Ministerstwo Aktywów Państwowych,
Ministerstwo Rozwoju

WSPARCIE

Wsparcie doradcze, eksperckie: wsparcie organizacyjne, metodologiczne, przygotowanie danych i analiz, animacja, raporty itp.

Status TPST – przykład Śląska



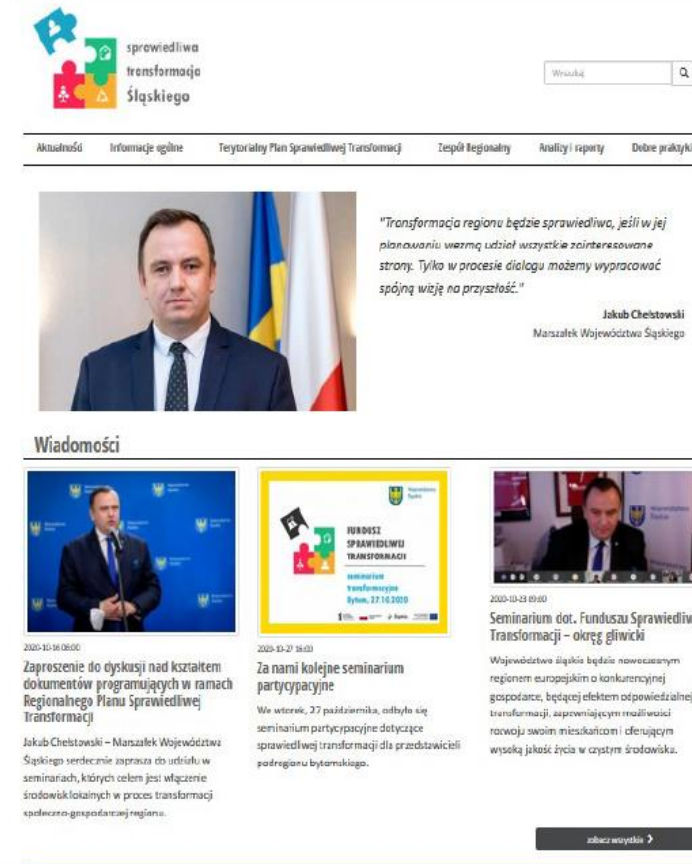
Status Konsultacji społecznych



Region	Czy jest TPST	Jakość Planu (1-5) - nasza ocena uznaniowa	Terminy konsultacji społecznych (otwartych dla społeczeństwa)	Czy plan jest już w MFiPR?
Śląsk	matryca, na razie skonsultowana z Zespołem Regionalnym TPST v1	4	Brak O odbytych spotkaniach dla dedykowanych grup. https://transformacja.slaskie.pl/content/cykl-warsztatow-news Nie ma podanej daty dla grupy Mieszkańcy regionu	Tak
Wałbrzych	tak	4	Robocze: Były w lutym tylko dla GR, Otwarte: brak odpowiedzi od UM	Tak
Wielkopolska Wschodnia	Tak https://bip.umww.pl/292---k_299---projekt-terytorialnego-planu-sprawiedliwej-transformacji-wielkopolskj	4	Trwają do 15.05	Tak
Małopolska Zachodnia	Tak Jest już BIP: https://bip.malopolska.pl/umwm,a,1916604,uchwala-nr-33021-zarzadu-województwa-malopolskiego-z-dnia-30-marca-2021-r-w-sprawie-przyjecia-robocz.html	2	Robocze: do 19.04 Otwarte: na koniec maja, początek czerwca, 3 tygodnie / do tego czasu praca i konsultacje w ramach grup roboczych	Tak
Zgorzelecki	Jest projekt TPST	2	Były do 26.03 tylko dla GR, nie wiadomo co do konsultacji otwartych, brak odpowiedzi od UM	Tak
Bełchatów	TPST jest w trakcie opracowywania, była prezentacja założeń	?	Obecnie prace są "zablokowane" z uwagi na brak deklaracji odejścia od węgla przez PGE. Trwa poszukiwanie rozwiązania	Nie
Lublin	?	?	?	?

Dla kogo?

- [Członkowie Komitetu Monitorującego RPO WSL 2014-2020 \(13.04.\)](#)
- Reprezentanci Związków ZIT/RIT:
 - [Subregion Centralny \(14.04.\)](#)
 - [Subregion Południowy \(20.04.\)](#)
 - [Subregion Północny \(19.04.\)](#)
 - [Subregion Zachodni \(21.04.\)](#)
- [Członkowie Zespołu ds. wdrażania i monitoringu SRW SL \(8.04.\)](#)
- [Komitet Sterujący RIS \(16.04.\)](#)
- [Śląska Rada Innowacji \(22.04.\)](#)
- [Zespół Regionalny dla inicjatywy regionów górniczych \(15.04.\)](#)
- [Członkowie Regionalnej Rady ds. Energii przy Śląskim Związku Gmin i Powiatów \(23.04.\)](#)
- [Członkowie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego \(26.04.\)](#)
- [Przedstawiciele związków zawodowych \(27.04.\)](#)
- [Organizacje pozarządowe \(27.04.\)](#)
- [Sejmik Młodzieżowy Województwa Śląskiego \(27.04.\)](#)
- [Lokalne Grupy Działania \(28.04.\)](#)
- [Przedsiębiorcy i instytucje otoczenia biznesu \(29.04.\)](#)
- [Media \(12.04.\)](#)
- Mieszkańcy regionu



The screenshot shows the homepage of the website transformacja.slaskie.pl. At the top, there is a navigation menu with items: Aktualności, Informacje ogólne, Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji, Zespół Regionalny, Analizy i raporty, and Dobre praktyki. Below the menu is a large image of Jakub Chełbowski, Marshal of the Silesian Voivodeship, with a quote: "Transformacja regionu będzie sprawiedliwa, jeśli w jej planowaniu wezmą udział wszystkie zainteresowane strony. Tylko w procesie dialogu możemy wypracować spójną wizję na przyszłość." Below the image is a section titled "Wiadomości" (News) with three articles. The first article is dated 2020-10-16 09:00 and is titled "Zaproszenie do dyskusji nad kształtem dokumentów programujących w ramach Regionalnego Planu Sprawiedliwej Transformacji." The second article is dated 2020-10-27 16:00 and is titled "Za nami kolejne seminarium partycypacyjne." The third article is dated 2020-10-23 09:00 and is titled "Seminarium dot. Funduszu Sprawiedliwej Transformacji – okręg gliwicki." At the bottom right of the news section, there is a button labeled "zobacz wszystkie" (view all).

Strona www
Śląskiego
Terytorialnego
Planu
Sprawiedliwej
Transformacji



Jak kształtuje się Twój Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji? Sprawdź sam!

Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji to nowy instrument finansowy zaproponowany przez Komisję Europejską. Fundusz zacznie funkcjonować na początku 2021 r. i będzie działać przez kolejne siedem lat w ramach obowiązujących Wieloletnich Ram Finansowych (WRF).

[Przetestuj plan](#)



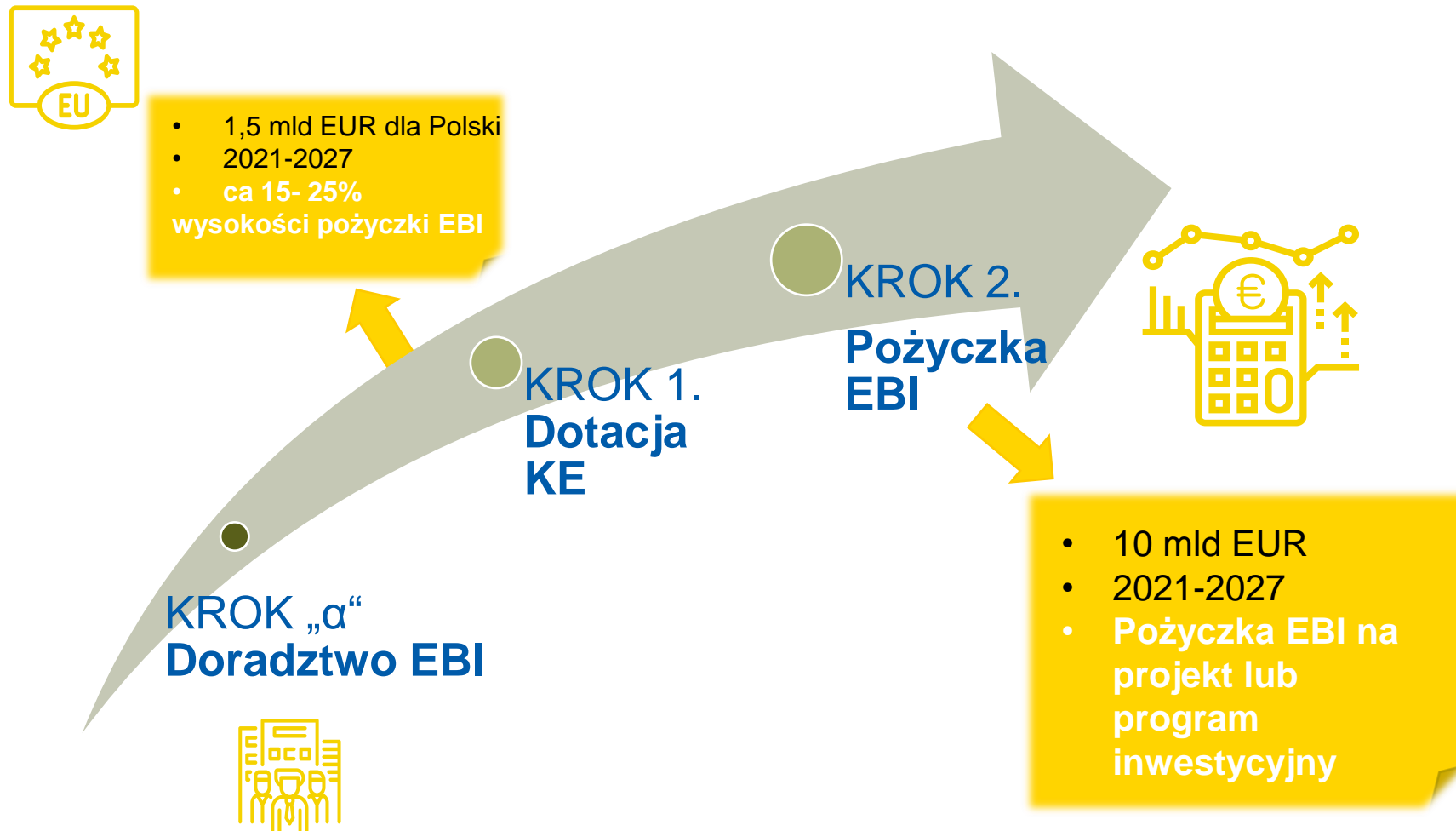
Ocena Planu

Istnieją wskaźniki ocenione jako niespójne z zasadami sprawiedliwej transformacji. Są oznaczone na czerwono w systemie świateł drogowych, a ich poprawa powinna zostać potraktowana jako zadanie priorytetowe. Wskaźniki są uporządkowane pod kątem kryteriów dostępnych w aneksie do raportu.

Ocena Planu według kryterium

- **Kryterium 1:** TPST powinien być zrównoważony i realizować długoterminowe, międzynarodowe i unijne zobowiązania w zakresie klimatu, takie jak porozumienie paryskie oraz cele UE w zakresie klimatu na lata 2030 i 2050.
- **Kryterium 2:** TPST nie powinien prowadzić do przedłużenia stosowania paliw kopalnych ani promować fałszywych rozwiązań w zakresie przejścia do neutralności klimatycznej. Jako wskazówkę należy przyjąć, że węgiel powinien zostać wycofany do 2030 r.
- **Kryterium 3:** TPST powinien prowadzić do trwałej dywersyfikacji gospodarczej na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.
- **Kryterium 4:** TPST powinien zająć się nierównościami społecznymi, zwiększyć solidarność międzyregionalną, zmniejszyć nierówności i przeciwdziałać niesprawiedliwości.
- **Kryterium 5:** TPST nie powinien szkodzić celom i wartościom UE w zakresie środowiska i klimatu.
- **Kryterium 6:** TPST powinien przestrzegać zasady "zanieczyszczający płaci".
- **Kryterium 7:** TPST powinien być wspierany przez odpowiednie, skoordynowane i długoterminowe publiczne i prywatne źródła finansowania.
- **Kryterium 8:** TPST powinien być opracowywany, monitorowany i oceniany w ramach znaczących partnerstw, które angażują wszystkie zainteresowane strony w otwarty, integracyjny i ciągły proces, zwłaszcza na poziomie lokalnym.
- **Kryterium 9:** TPST powinien przyjąć lokalne podejście do opracowywania i wdrażania strategii, oparte na miejscu.
- **Kryterium 10:** TPST powinien zostać opracowany w oparciu o wysokiej jakości, niezależną i obiektywną analizę wyzwań i możliwości związanych z transformacją dla regionów.

- Kredyty, pożyczki, gwarancje, wykup długoterminowych obligacji.
- Invest EU jest dla inwestycji, które mogą mieć problem ze znalezieniem kapitału na rynku.
- Ma zmobilizować prywatne i publiczne inwestycje, które są społecznie potrzebne.
- W Polsce operatorem będzie BGK.



III Filar

Pierwsze pożyczki w ramach III filara mają zostać wypłacone **między końcem 2023 r. a początkiem 2024 r.**

Pożyczki EBI pokryją **30%-40% całkowitych kosztów projektu**

Dotacje w ramach III filara pokryją maksymalnie **15% części pożyczkowej** (maks. 20 % dla regionów słabiej rozwiniętych)

Obciążenie administracyjne i zestaw ograniczeń powinny być współmierne do efektywnej stawki dotacji w wysokości **5-6 % kosztów projektu**

Jak FST ma się do pozostałych Funduszy?



Fundusz Spójności (Umowa Partnerstwa):


- EFRR (zarządzany regionalnie w ramach RPO)
- EFS (zarządzany regionalnie w ramach RPO)
- FST (zarządzany krajowo przez MFIPR, z kopertami regionalnymi) – CP6 w Umowie Partnerstwa

Dodatkowo KPST, zarządzany przez MinKlima

Umowa Partnerstwa	mln EUR	mln PLN
Śląsk	2 066	9 297
Wielkopolska Wschodnia	387	1 742
Bełchatów	344	1 548
Wałbrzych	290	1 305
Zgorzelec i Bogatynia	266	1 197
Lubelszczyzna	248	1 116
Małopolska	247	1 112
SUMA	3 848	17 316
dodatkowo na KPST	500	2 250

Model zarządzania FST

Poniżej przedstawiono zestawienie zbiorcze analizowanych wariantów modelu governance:

	<p>A1: Wariant Unitarny I</p> <p>IZ: MFIPR</p> <p>IP:</p> <p>K: Komitet Sterujący (MAP, MKiŚ, Regiony)</p> <p>Program operacyjny na szczeblu krajowym</p>	<p>A2: Wariant Mieszany</p> <p>IZ: MFIPR</p> <p>IP: Urzędy Marszałkowskie</p> <p>K: Forum Sprawiedliwej Transformacji</p> <p>Program operacyjny na szczeblu krajowym oraz koperty regionalne</p>	<p>A3: Wariant Unitarny II</p> <p>IZ: MKiŚ</p> <p>IP: Agencja/ instytut centralny</p> <p>K: Komitet Sterujący (MAP, MKiŚ, Regiony)</p> <p>Program operacyjny na szczeblu krajowym</p>
<p>B1: Wariant Skoncentrowany</p> <p>IZ: Urzędy Marszałkowskie</p> <p>IP:</p> <p>K: Komitet Sterujący (ministerstwa i władze lokalne)</p> <p>Dedykowana oś w regionalnym programie operacyjnym</p>	<p>B2: Wariant Dyfuzyjny</p> <p>IZ: Urzędy Marszałkowskie</p> <p>IP:</p> <p>K: Komitet Sterujący (ministerstwa i władze lokalne)</p> <p>Zasilenie istniejących osi w ramach regionalnego programu operacyjnego</p>	<p>B3: Wariant Lokalny</p> <p>IZ: Urzędy Marszałkowskie</p> <p>IP: Władze lokalne, agencje regionalne, stowarzyszenia samorządowe</p> <p>K:</p> <p>Dedykowana oś w regionalnym programie operacyjnym</p>	<p>C1: Wariant Dwupoziomowy</p> <p>IZ: MFIPR, Urzędy Marszałkowskie</p> <p>IP:</p> <p>K: Komitet Sterujący (MAP, MKiŚ), Forum Regionalne (władze lokalne, inni interesariusze)</p> <p>Odrębny program operacyjny na szczeblu krajowym oraz dedykowana oś w regionalnym programie operacyjnym</p>

Co dalej?

1. Udział NGO w konsultacjach TPST

1. Śląsk
2. Wielkopolska
3. Zgorzelec
4. Wałbrzych

2. Domaganie się otwartych publikacji we wszystkich regionach

3. Wysłanie przez Polskę wniosku do Komisji – lipiec

4. Feedback od Komisji – ok września

5. Uruchomienie Funduszu – H2 2022

6. NGO, które są w grupach roboczych wchodzić do Komitetów Monitorujących

- Śląsk - WWF i BoMiasto (tbc)
- Wielkopolska - PZS i Instytut Zielonej Przyszłości
- Wałbrzych – EkoUnia i inne (nie znam nazwy)

Dziękuję za uwagę!

Nasze analizy

