

Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych 2014-2020

Warszawa, 22 kwietnia 2015 roku

Spis treści

Słowniczek	3
Wstęp.....	4
Cel i adresaci agendy	9
Część I Równość szans i niedyskryminacja	10
I. Ramy prawne dla realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.	11
II. Wymagania dla systemu instytucjonalnego zgodnego z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.....	14
III. Działania na rzecz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w latach 2014-2020.....	16
1. System instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.....	17
2. Podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.....	23
3. Dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.	25
Część II Równość szans kobiet i mężczyzn	27
I. Ramy prawne dla realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.....	28
II. Doświadczenia we wdrażaniu równości szans kobiet i mężczyzn w latach 2007-2013. ...	33
III. Działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w latach 2014-2020.	36
1. System instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.....	37
2. Podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.	42
3. Dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.....	44
IV. Źródła wiedzy.....	47

Słowniczek

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFSI – Europejskie Fundusze Strukturalne i Inwestycyjne

FS – Fundusz Spójności

IK UP - instytucja koordynująca Umowę Partnerstwa

IP – instytucja pośrednicząca

IW – instytucja wdrażająca

IZ – instytucja zarządzająca

KM - komitet monitorujący

PIFE – punkty informacyjne funduszy unijnych

PO – program operacyjny

PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

PO PT – Program Operacyjny Pomoc Techniczna

RPO – regionalny program operacyjny

TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

UE – Unia Europejska

Wstęp

Troska o przestrzeganie zasady równości szans i niedyskryminacji a także zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest nie tylko realizacją obowiązku prawnego, wynikającego z postanowień dokumentów Unii Europejskiej, ale przynosi również realne i rzeczywiste korzyści ekonomiczno–społeczne, a także jest niezbędnym warunkiem realizacji celów strategicznych *Europa 2020*, dotyczących stworzenia trwałego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego i rozwoju społeczeństwa.

Niniejszy dokument został przygotowany przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, pełniące rolę koordynacyjną dla polityki spójności realizowanej w Polsce w latach 2014-2020, w celu zapewnienia, że wszystkie działania współfinansowane ze środków EFSI będą realizowane z zachowaniem zasady równego traktowania i poszanowaniem prawa do różnorodności wszystkich osób i podmiotów korzystających z tych środków. *Agenda* wskazuje na różne działania, możliwe do podjęcia w ramach poszczególnych funduszy polityki spójności i realizowanych w oparciu o nie programów operacyjnych, uwzględniając wszystkie przesłanki dyskryminacyjne, wymienione w art. 10 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE), do których należą:

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

Agenda stanowi także bezpośrednią i kompleksową odpowiedź na wymagania postawione przez Komisję Europejską państwom członkowskim w ramach tzw. warunkowości ogólnej ex-ante, dotyczącej zasad horyzontalnych: *równości szans osób z niepełnosprawnościami* (w tym zwłaszcza realizacji zapisów *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*), *zapobiegania dyskryminacji* oraz *równości szans kobiet i mężczyzn*.

Jednocześnie należy zauważyć, że programowanie interwencji funduszy strukturalnych oparte jest o zasadę koncentracji, pozwalającą na takie określenie założeń i celów poszczególnych programów operacyjnych czy dokumentów strategicznych, które w szczególny sposób uwzględnia potrzeby rozwojowe i warunki realizacji wsparcia w danym kontekście społeczno – gospodarczym. W oparciu o doświadczenia zebrane z realizacji polityki spójności w latach 2004 – 2013, na potrzeby programowania polityki spójności 2014 – 2020 przygotowano zatem szereg zaleceń (rekomendacji) na temat właściwego zaplanowania interwencji publicznej na kolejne lata w różnych obszarach wsparcia. Zalecenia te wskazują m.in. na konieczność koncentracji działań i zasobów na obszarach najistotniejszych z punktu widzenia celów rozwojowych kraju. Taka koncentracja pozwala na zwiększenie efektywności interwencji publicznych, dzięki ograniczeniu tych elementów

wsparcia, które nie prowadzą wprost do osiągnięcia oczekiwanych efektów lub generują efekty, które pojawiłyby się bez względu na obecność wsparcia publicznego. W rezultacie, większe środki mogą zostać ukierunkowane na obszary priorytetowe, gdzie interwencja publiczna jest niezbędna, a koncentracja pozwala na osiągnięcie masy krytycznej, umożliwiającej skuteczne oddziaływanie na sytuację społeczno-gospodarczą kraju i regionów.

W związku z powyższym, z jednej strony *Agenda* wskazuje na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wszystkie formy i przesłanki wymienione w art. 10 TFUE, z drugiej zaś, uwzględniając zasadę koncentracji i potrzeby społeczne (a także doświadczenia) w tym zakresie, kładzie szczególny nacisk na wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami oraz wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn – jako te działania, które są szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju społeczno-gospodarczego i posiadają znaczący efekt skali w wymiarze ogólnokrajowym.

W związku z tym, pomimo że wsparcie w ramach *Agendy* ukierunkowano przede wszystkim na te dwa aspekty zapobiegania dyskryminacji, nie oznacza to pominięcia innych przesłanek, które mogą mieć dyskryminujący charakter w konkretnym przypadku. Ilekroć zatem w *Agendzie* jest mowa o równości szans i niedyskryminacji - odnosi się to do wszystkich przesłanek wymienionych w art. 10 TFUE. Oznacza to także, że wszelkie inicjatywy współfinansowane z EFSI muszą być otwarte na zapewnienie wszelkich możliwych (racjonalnych) działań i usprawnień, w momencie pojawienia się osoby o specjalnych potrzebach lub w sytuacji, gdy jakakolwiek osoba lub podmiot zgłosi fakt dyskryminacji ze względu na którąś z przesłanek wymienionych w art. 10 TFUE. Przy realizacji powyższych działań należy mieć także na uwadze możliwość występowania dyskryminacji krzyżowej, czyli takiej która wynika z występowania jednocześnie kilku przesłanek dyskryminacji (np. osoba doświadcza gorszego traktowania ze względu na płeć, wiek i posiadaną niepełnosprawność). W takiej sytuacji należy dołożyć wszelkich starań aby zredukować dyskryminujący charakter działań realizowanych z wykorzystaniem funduszy strukturalnych.

Na potrzebę szczególnego przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć lub niepełnosprawność wskazują także liczne wyniki badań i dane statystyczne. Na znaczącą skalę dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy zwrócono uwagę w ramach *Diagnozy społecznej 2013* – zwłaszcza widoczna jest ona w kontekście wynagrodzeń za wykonywaną pracę, gdzie szacuje się że kobiety zarabiają średnio o około 25% mniej niż mężczyźni. Na istnienie nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy nadal duży wpływ mają również istniejące stereotypy dotyczące podziału ról społeczno-kulturowych. Potrzeba opieki nad dziećmi lub osobą zależną stanowi jedną z głównych barier podjęcia pracy, jak również często jest przyczyną wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej wśród kobiet¹. Taki stan rzeczy wynika m.in. z wciąż niewystarczająco rozwiniętej infrastruktury opieki nad

¹ Jak pokazują dane BAEL jako jedną z przyczyn przejścia na emeryturę kobiet w wieku 50-69 wskazano na obowiązki opiekuńcze, gdy tymczasem taka przesłanka nie występowała w ogóle wśród mężczyzn w tej samej kategorii wiekowej *Przejście z pracy na emeryturę*, II kwartał 2006 r, GUS Warszawa 2007.

dziećmi i osobami zależnymi. Należy również zaznaczyć, że to kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni narażone są na ubóstwo. Choć w Polsce w 2013 roku wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym między kobietami a mężczyznami różni się zaledwie o 0,7 p.p., podczas gdy w UE już o 1,8 p.p.² – to jednak ryzyko ubóstwa znacząco wzrasta wraz z wiekiem (zwłaszcza w okresie emerytalnym, kiedy kobiety w Polsce otrzymują przeciętnie aż o 30% niższe świadczenia emerytalne niż mężczyźni, co wynika bezpośrednio z niższych składek odprowadzanych od niższego poziomu zarobków)³.

Dane statystyczne wskazują również na szczególnie trudną sytuację osób z niepełnosprawnościami. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce nadal jest niższy niż przeciętnie w krajach UE. Dla osób w wieku 15-64 lata wskaźnik zatrudnienia osób mających trudności przy wykonywaniu podstawowych czynności w 2011 r. wyniósł w Polsce 33,9%, podczas gdy średnia dla EU28 - 47,3%. Z kolei według danych GUS BAEL za 2013 r. udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych kształtował się na poziomie 22,4% w porównaniu do 65% dla populacji w wieku produkcyjnym krajowym. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2013 r. wzrosła do 17,9% (w 2012 r. – 16,2%). Zakres problemów, które dotyczą osób z niepełnosprawnościami, przede wszystkim w kontekście wejścia i utrzymania się na rynku pracy, jest zróżnicowany i szeroki - odnoszą się one zarówno do samych osób z niepełnosprawnością (indywidualne bariery wynikające z niepełnosprawności, niska samoocena i lęk przed podjęciem pracy, a także brak doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji), jak i pracodawców oraz szeroko rozumianego otoczenia tych osób. Do głównych przyczyn trudnej sytuacji osób z niepełnosprawnościami można zaliczyć:

- izolację społeczną, będącą konsekwencją braku samodzielności i konieczności zapewnienia pomocy ze strony innych osób, a także barier mentalnych ich otoczenia, skutkujących wycofaniem z aktywności społecznej i zawodowej;
- problemy ze zdobyciem i utrzymaniem zatrudnienia, co ma związek także z niewystarczającymi możliwościami podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- negatywne postrzeganie osób z niepełnosprawnościami przez przedstawicieli instytucji publicznych czy przedsiębiorców, stereotypy i uprzedzenia związane z postrzeganiem tych osób jako pracowników mniej wydajnych, obarczonych ryzykiem częstych zwolnień chorobowych itp.⁴;
- brak przygotowania pracodawców funkcjonujących na otwartym rynku pracy do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami;
- obawy pracodawców związane z ponoszeniem zbyt dużych kosztów zatrudnienia i świadczenia pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

Innymi czynnikami wpływającymi również na sytuację osób z niepełnosprawnościami są bez wątpienia liczne bariery funkcjonalne, w tym przede wszystkim architektoniczne,

² Report

³ <http://rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/301>

⁴ Wg badań Eurobarometru Dyskryminacja w UE w 2012 r. aż 27% respondentów jako główną przyczynę nieprzyjęcia osoby do pracy podawało jej niepełnosprawność.

transportowe, techniczne i w komunikowaniu się, które utrudniają im dostęp do większości podmiotów funkcjonujących na otwartym rynku pracy, a także szkół i innych placówek edukacyjnych - szczególnie na obszarach wiejskich. Wprawdzie w ostatnich latach wzrósł poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami, niestety wciąż są one gorzej wykształcone niż osoby sprawne, a niski poziom wykształcenia wpływa bezpośrednio na niski wskaźnik zatrudnienia. Szacuje się, że około 50% osób z niepełnosprawnościami w Polsce, stanowią osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym, ok. 35% z wykształceniem średnim, a tylko niecałe 10% z wykształceniem wyższym. Niestety zbyt często w praktyce orzekana jest konieczność nauczania indywidualnego - co w konsekwencji powoduje odsunięcie osoby z niepełnosprawnością od rówieśników i obniżenie jej kompetencji społecznych.

W związku z powyższym, biorąc pod uwagę wspomnianą sytuację społeczno-gospodarczą, a także wyzwania związane z obszarami wspieranymi przez fundusze polityki spójności, w Polsce w sposób szczególny działania z zakresu równości szans (bez uszczerbku dla innych przesłanek) ukierunkowane będą na przeciwdziałanie dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami, a także wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn.

Głównym celem *Agendy* jest określenie ramowego planu, wskazującego kierunki i zakres działań, jakie będą podejmowane na rzecz podnoszenia świadomości i wiedzy z zakresu równości szans (w tym w szczególności niedyskryminacji osób z niepełnosprawnościami i równości szans kobiet i mężczyzn) wśród podmiotów zaangażowanych w realizację funduszy unijnych. Jest to o tyle istotne, że - jak pokazuje dotychczasowe doświadczenie z wdrażania niniejszych polityk horyzontalnych - w ramach systemu wdrażania funduszy unijnych istnieje nadal niedostateczna świadomość zarówno wśród pracowników instytucji jak i samych beneficjentów, na temat praktycznego aspektu planowania, oceny i wdrażania działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w projektach i programach operacyjnych lub następuje utożsamianie tych aspektów wsparcia wyłącznie z projektami współfinansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zapisy *Agendy* powstały w oparciu o szeroką współpracę i konsultacje z podmiotami działającymi na rzecz równości szans (m.in. z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, które jest punktem kontaktowym w sprawie *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich, Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania oraz organizacjami pozarządowymi, reprezentującymi środowisko osób z niepełnosprawnościami).

Zapisy *Agendy* są obowiązujące dla wszystkich programów operacyjnych współfinansowanych z EFSI⁵. Natomiast w odniesieniu do programów Europejskiej Współpracy Terytorialnej 2014-2020 realizowanych z udziałem Polski, zapisy *Agendy* (ze względu na międzynarodowy charakter tych programów) będą stosowane w takim stopniu, w jakim będzie to wynikać z uzgodnień podjętych wspólnie z partnerami zagranicznymi.

⁵ Jeżeli IZ uzna, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest neutralna dla danego programu operacyjnego, to w treści programu operacyjnego powinno znaleźć się uzasadnienie takiego stanowiska

Równocześnie z przygotowaniem *Agendy*, w celu zapewnienia koordynacji realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji a także równości szans kobiet i mężczyzn w ramach polityki spójności przygotowane zostały *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020*. Dokument ten zawiera najważniejsze informacje na temat możliwości uwzględniania polityk horyzontalnych w ramach systemu wdrażania programów operacyjnych. Wytyczne zostały przygotowane na podstawie art. 5 ust. 1 pkt 11 *Ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020* (Dz. U. poz. 1146), zgodnie z procedurą obowiązującą w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju. W celu zapewnienia spójności proponowanych rozwiązań, pojęcia użyte w niniejszej *Agendzie* należy interpretować zgodnie z zapisami *Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020*.

Warto również zaznaczyć, że realizacja działań na rzecz wyrównywania szans ze względu na poszczególne przesłanki wymienione w art. 10 TFUE nie jest jedynie domeną funduszy unijnych, ale ma także miejsce w ramach polityki krajowej. W przypadku poziomu krajowego gwarantem podejmowania działań z zakresu przestrzegania zasady równości szans jest *Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.), a także przyjęty na podstawie zapisów przedmiotowej ustaw *Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania 2013-2016*. Program ten wskazuje cele i priorytety polityki państwa polskiego na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie: 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania; 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania; 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania⁶. W ramach ww. celów dokument ten przewiduje kompleksowe działania na rzecz wszystkich przesłanek wymienionych w art. 10 TFUE w takich obszarach jak rynek pracy, system zabezpieczeń społecznych, przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, ochrona zdrowia, system edukacji, dostępu do dóbr i usług.

⁶ *Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016*, Warszawa 10.12.2013.

Cel i adresaci agendy

Cel główny

Stworzenie zdolności administracyjnych umożliwiających wdrożenie polityki równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz równości szans kobiet i mężczyzn - w odniesieniu do EFSI.

Adresaci dokumentu

Adresatami niniejszego dokumentu, a tym samym podmiotami odpowiedzialnymi za wdrażanie równości szans są:

- Instytucje Zarządzające programami operacyjnymi (IZ PO)
- Instytucja Koordynująca Umowę Partnerstwa (IK UP)
- Instytucje Pośredniczące (IP)
- Instytucje Wdrażające (IW)
- Instytucja Audytowa (IA)
- Instytucja Certyfikująca (IC)
- Komitety Monitorujące (KM)
- Punkty Informacyjne Funduszy Europejskich (PIFE)
- Beneficjenci

Część I

Równość szans i niedyskryminacja

I. Ramy prawne dla realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku ustanawiające wspólne przepisy dotyczące EFRR, EFS, FS, EFRROW, EFMiR oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006, zwane dalej „rozporządzeniem ogólnym” (art. 7), obliguje państwa członkowskie do zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn oraz do podjęcia działań zapobiegających wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd lub orientację seksualną, przy tworzeniu i wdrażaniu programów współfinansowanych z funduszy europejskich. Rozporządzenie ogólne wskazuje także bardzo wyraźnie, że przy przygotowaniu i wdrażaniu programów operacyjnych należy brać pod uwagę ich dostępność dla osób z niepełnosprawnościami.

Polska zobowiązana jest do realizacji działań mających na celu wdrażanie postanowień *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, która weszła do polskiego porządku prawnego w dniu 25 października 2012 r., a także do uwzględniania postanowień *Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności na lata 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier* (ogłoszonej w Komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15 listopada 2010 roku KOM(2010) 636 wersja ostateczna) oraz zapisów Zalecenia nr Rec (2006)5 Komitetu Ministrów 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*. We wszystkich tych dokumentach podkreślana jest konieczność:

- eliminowania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność,
- kierowania się zasadą respektowania odmienności osób z niepełnosprawnościami,
- zapewniania osobom z niepełnosprawnościami dostępności, zwłaszcza przy zastosowaniu uniwersalnego projektowania przestrzeni,
- stosowania racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami.

Powyższe zasady muszą stać się elementarnymi zasadami, obowiązującymi przy programowaniu i wdrażaniu funduszy europejskich w perspektywie finansowej 2014-2020.

Ponadto, rozporządzenie ogólne wskazuje, iż korzystanie z EFSI będzie uzależnione od spełnienia przez państwa członkowskie lub regiony odpowiednich warunków ogólnych ex

ante. Są wśród nich również warunki dotyczące niedyskryminacji, równości szans kobiet i mężczyzn oraz niepełnosprawności.

Warunek dotyczący niepełnosprawności wymaga od państw członkowskich posiadania zdolności administracyjnych umożliwiających wdrożenie i stosowanie postanowień *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych* w obszarze dotyczącym EFSI. Spełnienie tego warunku wymaga podjęcia przez państwa członkowskie działań mających zagwarantować:

- rozwiązania dotyczące konsultacji i zaangażowania w opracowanie i wdrażanie programów operacyjnych, podmiotów odpowiedzialnych za ochronę praw osób z niepełnosprawnościami lub reprezentatywnych organizacji osób z niepełnosprawnościami i innych właściwych, zainteresowanych interesariuszy;
- rozwiązania w zakresie szkoleń kadr instytucji zaangażowanych w system zarządzania i kontroli EFSI w zakresie unijnego i krajowego prawa oraz polityk prowadzonych na szczeblu unijnym i krajowym w zakresie niepełnosprawności, z uwzględnieniem zagadnień związanych z dostępnością i praktycznym stosowaniem *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*;
- rozwiązania dotyczące monitorowania wdrożenia przepisów art. 9 *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych* przy opracowaniu i wdrażaniu programów w zakresie dotyczącym EFSI.

Obowiązki kraju członkowskiego w zakresie wdrażania zasad równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami zostały również określone w ramach Umowy Partnerstwa, która wskazuje że każdy program operacyjny zawiera co najmniej:

- identyfikację poszczególnych grup docelowych, które mogą mieć ograniczony dostęp do wsparcia lub są narażone na dyskryminację oraz identyfikację środków dla złagodzenia tych zagrożeń,
- przedsięwzięcia podejmowane na rzecz zapobiegania dyskryminacji, w tym zapewnienie dostępu do wsparcia udzielanego w ramach programu grupom zmarginalizowanym, wszelkie inicjatywy mające na celu włączenie zasady niedyskryminacji do procesu wyboru i wdrażania projektów, np. jednolite wymagania dotyczące dostępności nowych lub przebudowanych budynków użyteczności publicznej,
- konkretne przedsięwzięcia w zakresie monitorowania i ewaluacji, przewidziane dla zapewnienia kontynuacji realizacji przedmiotowej zasady.

Agenda stanowi ramowy plan, wskazujący kierunki i zakres działań, jakie będą podejmowane przez poszczególne instytucje w celu zapewnienia rzeczywistego wdrożenia zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami przy opracowaniu i realizacji programów operacyjnych oraz

wykorzystania funduszy europejskich do wspierania realizacji postanowień *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, Strategii Europa 2020 oraz *Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności*. Dokument ten stanowi zobowiązanie wszystkich instytucji systemu zarządzania i kontroli EFSI do realizacji zawartych w nim postanowień - zgodnie z przypisanym podziałem zadań. Dodatkową wartością *Agendy* będzie zwiększenie zaangażowania podmiotów odpowiedzialnych za ochronę praw osób z niepełnosprawnościami lub reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami w proces programowania i realizacji programów operacyjnych i innych dokumentów programowych.

II. Wymagania dla systemu instytucjonalnego zgodnego z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Wymagania w zakresie przygotowania programów operacyjnych i innych dokumentów programowych składających się na system wdrażania programów operacyjnych.

a) Programy operacyjne i dokumenty programowe

- Zapewnienie zgodności z art. 7 rozporządzenia ogólnego oraz przy tworzeniu systemu wdrażania i opracowania dokumentów uwzględniane są postanowienia *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*.
- Przy tworzeniu systemu wdrażania i opracowania dokumentów uwzględniane są zasady:
 - respektowania odmienności i różnorodności osób z niepełnosprawnościami oraz potrzeb tej grupy,
 - zapewniania dostępności, zwłaszcza przy zastosowaniu uniwersalnego projektowania,
 - stosowania racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami,
 - wyrównywania szans i eliminowania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

b) Współpraca przy tworzeniu i realizacji programów operacyjnych i innych dokumentów programowych

- Zapewnienie zaangażowania w tworzenie programu operacyjnego i innych dokumentów programowych, instytucji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji, w tym ochroną praw osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji zrzeszających i reprezentujących te osoby (w tym organizacji parasolowych), poprzez włączenie przedstawicieli tych instytucji w prace grup roboczych, grup konsultacyjnych i doradczych, uwzględnianie w pracach nad programami adekwatnych postulatów tych instytucji i organizacji, kierowanie do nich dokumentów z prośbą o konsultacje itp.
- Konsultacje programów operacyjnych i innych dokumentów programowych w sposób dostępny dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, m.in. poprzez wykorzystanie w procesach konsultacyjnych różnorodnych kanałów komunikacji umożliwiających dostęp do informacji osobom o różnych rodzajach niepełnosprawności (sensoryczna, fizyczna, psychiczna, złożona). Przykładowe narzędzia konsultacji dostępnych dla wszystkich:

- zamieszczanie na stronach internetowych dokumentów w plikach możliwych do odczytania przez osoby niewidome i niedowidzące, plików audio, plików video z napisami lub tłumaczeniem na język migowy dla osób niesłyszących i niedosłyszących,
 - stosowanie broszur informacyjnych w wersji audio lub w alfabecie Braille’a,
 - identyfikacja specjalnych potrzeb w formularzach zgłoszeniowych do udziału w spotkaniach konsultacyjnych i gotowość do uwzględnienia tych potrzeb przy organizacji spotkań,
 - sale na spotkania konsultacyjne dostępne dla osób z różnymi niepełnosprawnościami (nie tylko z niepełnosprawnością motoryczną), zapewnienie transportu na spotkania informacyjne i promocyjne, w miarę możliwości jeśli jest to konieczne,
 - korzystanie z usług tłumaczy języka migowego, udostępnienie sprzętu niezbędnego dla osób niedosłyszących.
- Zaleca się aby przy realizacji zamówień publicznych koszt ewentualnych dostosowań do potrzeb osób z niepełnosprawnościami był wyszczególniony w składanych ofertach, tzn. wycena zamówienia powinna być podzielona na element podstawowy (pewny, obowiązkowy) oraz element dodatkowy, który może, ale nie musi wystąpić – np. usługa tłumacza migowego w przypadku zarejestrowania się na szkolenie/konferencję osoby niesłyszącej. Natomiast w umowie z wykonawcą usługi powinien znaleźć się zapis, gwarantujący że wykonawcy zapłacone zostanie wynagrodzenie tylko za faktycznie zamówione i wykonane usługi.

III. Działania na rzecz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w latach 2014-2020.

Działania te realizowane będą w ramach trzech obszarów:

1. System instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;
2. Podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;
3. Dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Poniżej przedstawiono szczegółowo każdy z powyższych obszarów.

1. System instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

- a) Podniesienie świadomości pracowników instytucji zaangażowanych w realizację programów operacyjnych nt. zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.**

Szkolenia

Podstawowym celem szkoleń powinno być podnoszenie poziomu wiedzy pracowników instytucji zaangażowanych w realizację funduszy unijnych w zakresie praktycznych aspektów wdrażania równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Szkolenia w latach 2014-2020 powinny być jak najlepiej dostosowane do specyfiki funkcji pełnionych przez osoby szkolone.

Poniżej wskazano minimalny zakres działań, jakie będą podjęte przez te instytucje:

- 1. Szkolenia horyzontalne:** opracowanie i wdrożenie planu szkoleń horyzontalnych, mających na celu budowanie świadomości w obszarze ewentualnych potrzeb osób potencjalnie narażonych na dyskryminację, w tym osób z niepełnosprawnościami, obejmujących swoim zakresem m.in. część teoretyczną: obowiązujące prawo krajowe i europejskie, wymagania związane z korzystaniem ze środków unijnych oraz polityki prowadzone na szczeblu unijnym i krajowym na rzecz tych osób (w tym w szczególności w zakresie dostępności) oraz część praktyczną: przejawy dyskryminacji ze względu na różne przesłanki w tym niepełnosprawności, charakterystykę poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Grupa docelowa: pracownicy instytucji zaangażowanych w zarządzanie i wdrażanie funduszy europejskich IK UP, IZ, IP, IW, PIFE.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IK UP we współpracy z IZ PO PT i IZ PO WER.

Termin realizacji: działania ciągłe; zwiększona intensywność działań szkoleniowych w okresie 2015-2016. Okres 2017-2020 to działania szkoleniowe skierowane głównie do nowych osób w systemie zarządzania i wdrażania funduszy europejskich lub szkolenia związane z ewentualnymi zmianami w przepisach prawa i politykach publicznych.

- 2. Szkolenia specjalistyczne dla pracowników instytucji i ekspertów:** opracowanie i wdrożenie kompleksowego planu szkoleń specjalistycznych, dotyczących równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (w tym projektowania uniwersalnego), a także związanych ze specyfiką poszczególnych programów operacyjnych i uzależnionych od zakresu przewidzianego w nich wsparcia (np. wszelkie inwestycje infrastrukturalne związane z budową nowych obiektów lub z dostosowaniem istniejących budynków i budowli). Szkolenia muszą być dostosowane do potrzeb poszczególnych grup docelowych - zgodnie ze specyfiką ich zadań.

Grupa docelowa:

- **pracownicy IZ, IP i IW** (w tym kadra zarządzająca i osoby odpowiedzialne za programowanie, monitorowanie, wybór projektów, kwalifikowalność wydatków, weryfikację wniosków o płatność, kontrolę, ewaluację). Szkolenia powinny dotyczyć możliwego wymiaru stosowania równości szans i niedyskryminacji w danym programie operacyjnym, a także kwestii dotyczących zapewniania równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Ważne, aby uświadomić odbiorcom szkoleń generalny kontekst, cel i możliwości szerszego uwzględniania kwestii równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w danym PO. Osoby dokonujące oceny wniosków o dofinansowanie (pracownicy IZ, IP i IW, zewnętrzni eksperci) - szkolenia dla nich powinny być ukierunkowane na poprawę umiejętności dokonania oceny wniosków (zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach prawa, dokumentach o charakterze horyzontalnym, jak również dokumentach właściwych dla danego programu operacyjnego czy danego obszaru tematycznego).
- **osoby odpowiedzialne za informację i promocję** – szkolenia powinny być skoncentrowane na przekazywaniu wiedzy nt. możliwych i pożądanых sposobów komunikacji np. z osobami starszymi czy z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz na rozwiązaniach stosowanych w celu zapewnienia jak najlepszej dostępności do informacji zarówno w materiałach informacyjnych, jak i w komunikacji bezpośredniej (np. projektowanie dostępnych stron internetowych i zamieszczanie w nich treści w formach dostępnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, opracowanie filmów z audiodeskrypcją, zapewnienie dostosowanej do potrzeb osób z niepełnosprawnościami przestrzeni w punktach informacyjnych i miejscach, w których odbywają się wydarzenia informacyjno-promocyjne), a także skoncentrowane na nauce konkretnych umiejętności (np. języki migowe, savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami) oraz działaniach, które nie powielają stereotypów ze względu na jakiegokolwiek przesłanki. Szkoleniem powinny zostać objęte osoby, które zajmują się informacją i promocją, w tym organizacją spotkań, konferencji, szkoleń w ramach instytucji zarządzających pośredniczących czy wdrażających, jak również pracownicy PIFE.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ,IP,IW.

Termin realizacji: działania ciągłe.

b) Budowanie otoczenia instytucjonalnego realizacji zasady równości szans i dostępności.

UWAGA! Wskazany poniżej zakres odpowiedzialności i podział zadań poszczególnych instytucji jest przykładowy i może się różnić w przypadku konkretnych IZ/IP/IW - w zależności od systemu zarządzania i wdrażania przyjętego w danym programie operacyjnym.

Instytucja Koordynująca UP:

- Planowanie kierunków wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, na poziomie realizacji Umowy Partnerstwa;
- Bieżące monitorowanie przestrzegania realizacji zasady na podstawie sprawozdawczości;
- Monitorowanie przygotowywanych dokumentów programowych i strategicznych pod kątem ich zgodności z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Instytucje Zarządzające:

- Planowanie kierunków wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ramach realizowanego wsparcia i systemu wdrażania (na każdym etapie wdrażania danego programu operacyjnego);
- Bieżące monitorowanie realizacji zasady na podstawie sprawozdawczości;
- Przeprowadzenie przynajmniej raz w okresie programowania ewaluacji dedykowanej ocenie wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami lub poświęconej całościowo politykom horyzontalnym;
- Zapewnienie uczestnictwa podmiotów działających na rzecz równości szans oraz reprezentujących środowiska osób z niepełnosprawnościami w gremiach decyzyjnych tj. komitetach, zespołach, grupach roboczych i w trakcie konsultacji dokumentacji programowej;
- Bieżące monitorowanie, powstających w programie operacyjnym dokumentów pod kątem ich zgodności z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;

Instytucje Pośredniczące i Instytucje Wdrażające:

- Informowanie i szkolenie beneficjentów na temat praktycznej realizacji zasady równości szans w projektach (poprzez strony internetowe, broszury, ulotki, seminaria, konferencje, spotkania informacyjne, przewodniki dla beneficjentów i inne) lub zlecanie tych zadań np. podmiotom zewnętrznym lub punktom informacyjnym i kontrola ich prawidłowego wykonania;

- Zapewnienie, że zasada równości szans jest znana i rozumiana przez wszystkie osoby zaangażowane w prace komisji oceniających projekty (zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym kwestie dotyczące stricte osób z niepełnosprawnościami, powinna stanowić integralną część szkolenia dotyczącego zasad oceny projektów);
- Bieżące monitorowanie przestrzegania realizacji zasady w ramach sprawozdawczości;
- Przygotowywanie Planów Działań, dokumentacji konkursowych, materiałów informacyjno-promocyjnych lub innych dokumentów, zgodnie z zasadą równości szans i niedyskryminacji.

Komitety Monitorujące:

Nadzorują zgodność realizowanego wsparcia z polityką równości szans poprzez:

- Weryfikację proponowanych kryteriów wyboru projektu pod kątem wspierania grup znajdujących się w szczególnej sytuacji, potencjalnie narażonych na dyskryminację oraz niwelowania istniejących nierówności;
- Rekomendowanie kryteriów wyboru projektów, zapewniających równościowe podejście i uwzględniających zróżnicowane potrzeby osób z niepełnosprawnościami;
- Inicjowanie działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Punkty informacyjne (PIFE lub osoby przewidziane do kontaktu w ramach IZ/IP/IW):

- Organizowanie we współpracy z IZ/IP/IW cyklicznych szkoleń/spotkań adresowanych do potencjalnych wnioskodawców na temat zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, a także na temat możliwych sposobów uwzględniania potrzeb osób niepełnosprawnych przez beneficjentów na etapie przygotowywania i realizacji projektu. W zależności od potrzeb ww. tematyka może być poruszana w specjalnie dedykowanym spotkaniu/szkoleniu lub w ramach ogólnych szkoleń/spotkań informacyjnych;
- Przygotowywanie informacji zgodnych z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w szczególności dbałość o niestereotypowy i niedyskryminujący przekaz;
- Zapewnienie stosownej wiedzy z zakresu równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników PIFE i pracowników przewidzianych do kontaktów w ramach IZ/IP/IW;
- Upowszechnianie wśród potencjalnych wnioskodawców informacji nt. zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Grupa robocza do spraw równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami dla funduszy unijnych 2014-2020

W celu koordynacji zasady i wymiany doświadczeń pomiędzy poszczególnymi programami operacyjnymi zostanie powołana *Grupa robocza do spraw równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych dla funduszy unijnych 2014-2020*, zwana dalej „Grupą roboczą” (przy IK UP), w skład której powinni wejść przedstawiciele IK UP, IZ realizowanych w ramach EFSI oraz przedstawiciel Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania i przedstawiciel Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. W przypadku RPO powinny to być dwie osoby reprezentujące zarówno komponent programu działań realizowanych z EFRR, jak i EFS. W skład grupy wchodzić będzie również przedstawiciel Departamentu Informacji i Promocji MliR oraz przedstawiciele partnerów – zwłaszcza organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami i przeciwdziałania ich dyskryminacji. Spotkania Grupy roboczej powinny odbywać się co najmniej dwa razy w roku. Zadania Grupy roboczej będą skupiać się przede wszystkim na:

- a) Stworzeniu listy sprawdzającej, pozwalającej zweryfikować czy dana interwencja jest zgodna z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;
- b) Inicjowaniu działań promujących zapewnienie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ramach funduszy europejskich;
- c) Wymianie doświadczeń i informacji z zakresu wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;
- d) Wskazaniu ewentualnych obszarów w ramach polityki równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, które należy zbadać w przypadku realizowanych ewaluacji;
- e) Wypracowywaniu podejścia i rozwiązań w zastosowaniu zasady w poszczególnych funduszach i typach projektów w tym np. zastosowania budżetowania równościowego.

Na poziomie programu operacyjnego członkowie Grupy roboczej powinni pełnić rolę **Koordynatorów ds. równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami**. Będą oni mieli za zadanie:

- Koordynować wdrażanie zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami poprzez np. organizację spotkań informacyjnych dla pracowników instytucji w danym PO;
- Pełnić funkcję ekspertów z dziedziny równości szans - stanowić osobę właściwą do pierwszego kontaktu w kwestiach niedyskryminacji i zapewnienia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, służyć radą i opinią w kwestiach dyskusyjnych dotyczących równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;
- Zwracać szczególną uwagę na komunikaty na stronach internetowych i publikacje tworzone w ramach instytucji, czy są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, nie propagują stereotypowych lub dyskryminujących przekazów;

- Działać w swoich urzędach na rzecz zwiększania dostępności pomieszczeń dla osób z niepełnosprawnościami (miejsce pracy, sale spotkań);
- Monitorować przygotowywane dokumenty programowe lub konkursowe pod kątem zgodności i uwzględniania zasady równości szans i niedyskryminacji osób z niepełnosprawnościami, w tym zwracać szczególną uwagę na zróżnicowane potrzeby osób z różnym rodzajem niepełnosprawności.

Koordinatorem może to być tam sama osoba co wskazana w ramach Części II dokumentu. W zależności od potrzeb istnieje możliwość wskazania więcej niż jednej osoby w programie pełniącej ww. funkcję. W skład Grupy roboczej może jednak wejść jednak tylko jedna osoba z danego programu (wyjątek - RPO). Do roli Koordynatora instytucje mogą również rozważyć wyznaczenie osoby, która została powołana do roli koordynatora ds. równego traktowania w ramach projektu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania pn. *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, pod warunkiem, że osoba ta pracuje również przy wdrażaniu funduszy unijnych w swoim urzędzie.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: proponowany koordynator prac grupy – IK UP, organizacja szkoleń dla grupy – IK UP we współpracy z IZ PO PT.

Termin realizacji: zadanie stałe od 2015 roku.

Organizacja konferencji

Przynajmniej raz w okresie programowania powinna zostać zorganizowana wspólna konferencja programów operacyjnych współfinansowanych z EFS i EFRR, ukazująca dotychczasowe doświadczenia we wdrażaniu równości szans oraz dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, jak również prezentująca dobre praktyki w tym obszarze.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IK UP we współpracy z IZ PO WER.

Termin: co najmniej raz w okresie programowania (II połowa).

2. Podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Szkolenia specjalistyczne dla beneficjentów: opracowanie i wdrożenie planu szkoleń specjalistycznych, dotyczących równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (w tym projektowania uniwersalnego), związanych ze specyfiką poszczególnych konkursów w ramach programów operacyjnych i uzależnionych od zakresu wsparcia w danym konkursie i programie (np. wszelkie inwestycje związane z budową lub remontowaniem budynków, tworzeniem stron i portali internetowych, uruchamianiem narzędzi do e-usług itp.).

Grupa docelowa: beneficjenci - szkolenia powinny być skoncentrowane na przekazywaniu praktycznej wiedzy np. nt. potrzeb osób z niepełnosprawnościami i praktycznych aspektów związanych z wdrażaniem horyzontalnych zasad równości i dostępności w projekcie, w tym możliwości finansowania racjonalnych usprawnień.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ,IP,IW,PIFE we współpracy z IZ PO PT.

Termin realizacji: działania ciągłe, w szczególności prowadzone przed naborami projektów konkursowych, szkolenia kierowane do beneficjentów realizujących projekty wybierane w trybie zarówno konkursowym, jak i pozakonkursowym.

Poradnik dla beneficjentów i uczestników/uczestniczek projektów: opracowanie i upowszechnienie wśród beneficjentów i uczestników/uczestniczek poradnika, dotyczącego realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w programach operacyjnych. Opracowany zostanie poradnik dla beneficjenta, dotyczący poprawnego przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu pod kątem realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. W poradniku zawarte zostaną konkretne przykłady i informacje w zakresie przestrzegania zasady równości szans i dostępności w różnych typach wsparcia.

Grupy docelowe: beneficjenci i uczestnicy/uczestniczki projektów – poradnik będzie skoncentrowany na przekazywaniu wiedzy nt. praktycznych aspektów związanych zarówno z aplikowaniem o fundusze (np. przygotowanie wniosku o dofinansowanie i całej dokumentacji aplikacyjnej), jak i realizacją projektu (np. kwalifikowalność wydatków związanych z racjonalnymi usprawnieniami) związanych z horyzontalną zasadą równości szans i dostępności.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO WER - część poradnika dotycząca EFS, IK UP we współpracy z pozostałymi IZ – część poradnika dotyczący pozostałych funduszy.

Termin realizacji: 2015 r.

Strony internetowe:

Udostępnianie na stronach internetowych danego programu operacyjnego wszelkich materiałów (tworzonych i powstałych) lub odnośników do materiałów nt. praktycznych aspektów związanych z wdrażaniem zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami jak np. dobrych praktyk projektowych.

Grupa docelowa: beneficjenci i uczestnicy/uczestniczki projektów.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ, IP, IW.

Termin realizacji: działania ciągłe.

3. Dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Wytyczne dla instytucji zarządzających i wdrażających fundusze unijne na lata 2014-2020

Dokument ten powstaje równolegle do *Agendy* w związku z potrzebą ujednolicenia i skoordynowania podejścia do stosowania zasad horyzontalnych w ramach EFSI - na poziomie wdrożeniowym. Podobnie jak *Agenda*, dokument został podzielony na część dotyczącą zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Wytyczne zawierają horyzontalne wymagania i wskazówki dla instytucji zaangażowanych w realizację polityki spójności, dzięki którym zapewnione zostanie spójne i kompleksowe podejście do realizacji tej zasady horyzontalnej. Dokument zawiera praktyczne informacje na temat tego, jakie działania, jakimi metodami i środkami można podejmować na rzecz uwzględnienia zasady na każdym etapie wdrażania programów operacyjnych (etap wyboru, realizacji projektu, monitorowania i sprawozdawczości, ewaluacji, kontroli, informacji i promocji) oraz na poziomie projektów. Dokument jest przygotowany zgodnie z procedurami dla wszystkich wytycznych horyzontalnych na lata 2014 – 2020.

Grupa docelowa: w szczególności IZ, IP, IW.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO WER.

Termin realizacji: przyjęcie dokumentu najpóźniej do końca II kwartału 2015 r.

Analiza dokumentacji pod kątem zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

Ważnym elementem działań na rzecz „równościowego” systemu zarządzania i wdrażania jest uwzględnianie w treści przygotowywanych dokumentów programowych perspektywy równości szans. W tym celu, w toku prac Grupy roboczej, zostanie utworzona lista sprawdzająca, pozwalająca sprawdzić czy dany dokument jest zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Ze względu na zróżnicowanie programów operacyjnych i powstających dokumentów, w celu jak najlepszego dopasowania takiej listy do rzeczywistych realiów, pracą nad stworzeniem dokumentu powinni zająć się przedstawiciele grupy roboczej. Następnie rekomenduje się, aby każda IZ przeprowadziła analizę systemu wdrażania danego PO pod kątem zapewnienia równości szans i niedyskryminacji i dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz wprowadziła ewentualne poprawki do dokumentów programowych (nie samego programu operacyjnego) w tym zakresie.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: członkowie Grupy roboczej.

Termin realizacji: utworzenie listy sprawdzającej - w ciągu pierwszego roku od momentu rozpoczęcia funkcjonowania Grupy roboczej, analiza dokumentacji - zadanie stałe.

Współpraca na poziomie międzynarodowym

Na poziomie Komisji Europejskiej istnieje wiele inicjatyw na rzecz współpracy pomiędzy państwami członkowskimi z zakresu równości szans i niedyskryminacji. Przykładami takich działań jest obecnie m.in. Europejskie Obserwatorium Niepełnosprawności i Funduszy Europejskich (InNet 16), w którym uczestniczy IZ PO KL. W przypadku uczestnictwa którejś z instytucji w międzynarodowych grupach działających na rzecz przedmiotowej polityki horyzontalnej, w celu wymiany doświadczeń zasadne jest, aby przynajmniej raz w roku na posiedzeniach Grupy roboczej ds. równości szans osób z niepełnosprawnościami zostały zaprezentowane informacje na temat postępu i przedmiotu prac tego rodzaju grup.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: instytucje (IZ/IP/IW) będące członkami międzynarodowych grup działających na rzecz wyrównywania szans i niedyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.

Termin realizacji: udział w zależności od potrzeb - okresowe sprawozdawanie z efektów prac grup na posiedzeniu Grupy roboczej.

Część II

Równość szans kobiet i mężczyzn

I. Ramy prawne dla realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

O tym jak ważne jest pełne uwzględnienie równości szans kobiet i mężczyzn w systemie wdrażania EFSI oraz jak wielką wagę przykładą się do realizacji tej zasady na szczeblu wspólnotowym świadczą liczne, obowiązujące na tym poziomie przepisy aktów prawnych i dokumenty o charakterze strategicznym bądź operacyjnym. Jednym z najważniejszych tego typu dokumentów, określających wartości i działania Wspólnoty jest *Traktat o Unii Europejskiej*, gdzie w artykule 2 zostało wskazane, iż jednym z celów Unii Europejskiej jest właśnie „równość kobiet i mężczyzn”. Od czasu utworzenia Wspólnoty powstały również liczne dyrektywy szczegółowo doprecyzowujące różne kwestie powiązane z równością szans płci, jak m.in. równościowy dostęp do usług, towarów czy rynku pracy⁷. Również Komisja Europejska, mając na uwadze potrzebę zintensyfikowania działań na rzecz wyrównywania szans płci opracowała dokument pn. *Strategia na rzecz równości szans płci na lata 2010-2015*, stanowiący kontynuację zapisów dokumentu z lat 2006-2010.

W powyższych dokumentach wskazano najważniejsze obszary życia społeczno-gospodarczego, narażone na nierówności i dyskryminację, które w sposób szczególny powinny zostać objęte działaniami przez państwa członkowskie. Do obszarów tych należą:

- niezależność ekonomiczna kobiet,
- wyrównywanie płac za tę samą pracę,
- równość w procesach decyzyjnych,
- godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią,
- równość płci w polityce zewnętrznej.

Dodatkowo, w kontekście EFSI jako instrumentów realizacji m.in. polityki spójności UE, kierunki działań jakie powinny zostać podjęte w latach 2014-2020 zostały określone w ramach rozporządzeń unijnych (ogólne + EFS).

Rozporządzenie ogólne wskazuje w tym kontekście przede wszystkim, że:

- Unia Europejska powinna – na wszystkich etapach wdrażania EFSI – zmierzać do wyeliminowania nierówności i promowania równości szans między kobietami i mężczyznami, oraz do uwzględniania problematyki płci, a także do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;
- Państwa członkowskie i Komisja zapewniają uwzględnianie i propagowanie równości szans mężczyzn i kobiet oraz problematyki równości płci w trakcie

⁷ Dyrektywy są dostępne m.in. na stronie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania.

przygotowywania i realizacji programów, w odniesieniu do monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji;

- W odniesieniu do umowy partnerstwa i każdego programu operacyjnego, państwo członkowskie organizuje zgodnie z jego ramami instytucjonalnymi i prawnymi, partnerstwo z podmiotami odpowiedzialnymi za promowanie równości szans kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji;
- Każdy program operacyjny (oprócz tych, w przypadku których pomoc techniczna jest wdrażana w formie odrębnych programów operacyjnych) zawiera:
 - opis wkładu programu w promowanie równości szans kobiet i mężczyzn oraz - w stosownych przypadkach - rozwiązania zapewniające uwzględnianie problematyki płci na poziomie programu operacyjnego i operacji,
 - opinię krajowych organów ds. równości (fakultatywnie);
- W przypadku ewaluacji ex ante (ocena programu operacyjnego a nie warunków ex-ante), obowiązkowej dla każdego PO, analizą zostanie również objęta adekwatność planowanych działań, mających na celu promowanie równości szans kobiet i mężczyzn;
- W przypadkach wymaganych załącznikiem nr 1 i 2 do rozporządzenia w sprawie EFS Instytucja Zarządzająca zapewnia, że dane dotyczące wskaźników są monitorowane w podziale na płeć;
- Komitet monitorujący program operacyjny (w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn) w szczególności rozpatruje (a w przypadku kryteriów - również zatwierdza) działania mające na celu promowanie równego dostępu do wsparcia dla kobiet i mężczyzn;
- W rocznych sprawozdaniach z realizacji programu operacyjnego złożonych w 2017 r. i 2019 r. możliwe jest przedstawienie oceny dotyczącej szczególnych przedsięwzięć, mających na celu promowanie równości szans kobiet i mężczyzn oraz zapobieganie dyskryminacji i rozwiązań wdrożonych aby zapewnić włączenie perspektywy płci do programów operacyjnych i operacji;
- W załączniku nr 1 do rozporządzenia ogólnego, dotyczącym Wspólnych Ram Strategicznych wskazano, iż realizując cele określone w artykule dotyczącym promowania równości szans kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji, państwa członkowskie opisują przedsięwzięcia, które mają być podjęte w szczególności w odniesieniu do wyboru operacji, ustalania celów interwencji jak również rozwiązań w zakresie monitorowania i sprawozdawczości. W stosownych przypadkach państwa członkowskie przeprowadzają również analizy zagadnień związanych z płcią. Ponadto, państwa członkowskie zapewnią uczestnictwo właściwych podmiotów odpowiedzialnych za promowanie równości szans kobiet i mężczyzn w ramach partnerstwa i zapewniają właściwe struktury - zgodnie z praktykami

krajowymi aby doradzić w kwestii równości szans kobiet i mężczyzn i zapewnić niezbędną wiedzę specjalistyczną podczas przygotowania, monitorowania i ewaluacji EFSI. Instytucje zarządzające dokonują ewaluacji lub samooceny we współpracy z komitetami monitorującymi, skupiając się na zastosowaniu zasady uwzględniania aspektu płci. Państwa członkowskie w odpowiedni sposób biorą pod uwagę potrzeby grup w niekorzystnej sytuacji aby umożliwić im lepszą integrację na rynku pracy a tym samym ułatwić im pełny udział w społeczeństwie.

Dodatkowo, każde państwo członkowskie aby uzyskać dofinansowanie z funduszy strukturalnych musi spełnić warunki ogólne ex ante. Dla równości szans kobiet i mężczyzn zostały one określone jako posiadanie przez kraj członkowski:

- zdolności administracyjnych umożliwiających wdrożenie i stosowanie przepisów i polityki dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do EFSI poprzez:
 - rozwiązania zgodne z ramami instytucjonalnymi i prawnymi państw członkowskich dotyczące zaangażowania podmiotów odpowiedzialnych za równość szans płci podczas przygotowania i realizacji programów, w tym zapewnienie doradztwa dotyczącego równości szans kobiet i mężczyzn w działaniach związanych z EFSI,
 - rozwiązania w zakresie szkoleń dla pracowników organów zaangażowanych w zarządzanie EFSI oraz kontrolę nad tymi funduszami z dziedziny unijnych przepisów i polityki dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn i uwzględniania aspektu płci.

W przypadku *Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1081/2006*, kwestia równości szans kobiet i mężczyzn została określona w sposób następujący:

- Państwa członkowskie i Komisja powinny zapewnić, aby realizacja priorytetów finansowanych przez EFS przyczyniała się do promowania równości szans kobiet i mężczyzn zgodnie z art. 8 TFUE. Przeprowadzone dotychczas ewaluacje wskazały na duże znaczenie uwzględniania kwestii celów równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach programów oraz na wszystkich etapach przygotowywania, monitorowania, wdrażania i ewaluacji programów operacyjnych w sposób terminowy i spójny, przy jednoczesnym podjęciu konkretnych działań promujących równość szans kobiet i mężczyzn, niezależność ekonomiczną kobiet, podwyższanie poziomu kształcenia i umiejętności oraz przywrócenie kobiet będących ofiarami przemocy zarówno na rynek pracy, jak i do społeczeństwa.
- Państwa członkowskie i Komisja promują równość mężczyzn i kobiet przez uwzględnianie horyzontalnie problematyki równości szans kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach przygotowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji

programów operacyjnych. Za pośrednictwem EFS państwa członkowskie i Komisja wspierają także szczególnie ukierunkowane przedsięwzięcia, o których mowa poniżej, w celu zwiększenia trwałego udziału kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery, a tym samym zwalczania zjawiska feminizacji ubóstwa, ograniczenia segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, zwalczania stereotypów związanych z płcią w dziedzinie kształcenia i szkoleń oraz promowania godzenia życia zawodowego z osobistym wszystkich osób, jak również równego podziału obowiązków opiekuńczych pomiędzy mężczyznami i kobietami.

- Europejski Fundusz Społeczny w ramach celów tematycznych wspiera m.in.:
 - Promowanie zatrudnienia i mobilności pracowników przez: równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę;
 - Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa przez: zwalczanie wszelkich form dyskryminacji oraz promowanie równych szans.
- Aby zachęcić organizacje pozarządowe do odpowiedniego uczestnictwa w przedsięwzięciach wspieranych przez EFS, zwłaszcza w szczególności w dziedzinie integracji społecznej, równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans, instytucje zarządzające programami operacyjnymi zapewniają alokowanie zasobów ze środków EFS na działania na rzecz budowania zdolności organizacji pozarządowych.

Obowiązki kraju członkowskiego w zakresie wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn zostały również określone w ramach Umowy Partnerstwa, która wskazuje że każdy program operacyjny zawiera:

- Analizę sytuacji społeczno-gospodarczej - IZ rozpatruje sytuację kobiet i mężczyzn w obszarach, które będą podlegać wsparciu z danego funduszu. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn powinna zostać oparta o szereg dokumentów takich jak europejskie i krajowe strategie, dostępne badania, analizy i dane statystyczne.
- Opis wkładu w promowanie równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do poszczególnych wyzwań w tym obszarze, w tym:
 - opis planowanych przedsięwzięć mających na celu włączanie perspektywy równości kobiet i mężczyzn na poziomie operacyjnym (w tym wszelkie inicjatywy mające na celu włączanie tej zasady przy wyborze i wdrażaniu projektów),
 - opis przedsięwzięć w zakresie monitorowania i ewaluacji.

UWAGA! Jeżeli IZ uzna, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest neutralna dla danego programu operacyjnego, to w treści programu operacyjnego powinno znaleźć się uzasadnienie takiego stanowiska. Jednocześnie wszystkie działania współfinansowane z EFS

na poziomie krajowym i regionalnym będą prowadzone w oparciu o tzw. standard minimum, który określa minimalne warunki przyjęcia wniosku o dofinansowanie do realizacji.

Warto pamiętać, że kwestia równości szans kobiet i mężczyzn została również uregulowana na gruncie prawa polskiego - przede wszystkim w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, której artykuł 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”*. Szczegółowe zapisy oparte o założenia konstytucyjne zostały również zamieszczone w *Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy* (rozdział II a, Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141) i *Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700, ze zm.).

II. Doświadczenia we wdrażaniu równości szans kobiet i mężczyzn w latach 2007-2013.

W latach 2007-2013 w zakresie realizacji zasady równości szans, szczególny nacisk został położony przede wszystkim na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn była w szczególności wdrażana na wszystkich etapach realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL), który był współfinansowany ze środków EFS. Służyły temu działania obejmujące:

- Zwiększanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w tym zwłaszcza kobiet, jako tej grupy, która jest w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet, w tym w szczególności wsparcia osób o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach;
- Rozwijanie aktywności ekonomicznej kobiet, jako odpowiedzi na wyzwania rynkowe, pobudzanie postaw przedsiębiorczych;
- Godzenie życia zawodowego i prywatnego, poprzez zwiększanie dostępu do usług opiekuńczych nad dziećmi i osobami zależnymi;
- Promowanie nowych form organizacji pracy - co umożliwia pełniejsze uczestnictwo w kształceniu i zatrudnieniu.

W 2009 roku Instytucja Zarządzająca PO KL opracowała *Agendę działań na rzecz równości szans płci w ramach PO KL*, której celem było wzmocnienie równości szans kobiet i mężczyzn, poprzez tworzenie równościowego systemu instytucjonalnego i podniesienie świadomości projektodawców na temat realizacji zasady równości szans w PO KL. Na mocy zapisów agendy, w latach 2009-2013 odbyły się liczne szkolenia dla pracowników instytucji zaangażowanych w realizację PO KL a kwestia równości szans kobiet i mężczyzn znalazła znacznie szersze odzwierciedlenie w zapisach wzoru wniosku o dofinansowanie, wniosku o płatność i innego rodzaju dokumentach programowych. Powstała również *Grupa robocza ds. równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL*, która miała za zadanie inicjowanie wszelkich działań promujących równość szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL i wymianę doświadczeń i informacji z zakresu praktycznych aspektów wdrażania tej zasady. Członkowie grupy, którzy byli przedstawicielami wszystkich instytucji wdrażających PO KL, zostali kilkakrotnie przeszkoleni i pełnili w swoich urzędach rolę Koordynatora ds. równości szans kobiet i mężczyzn. Ich rola polegała m.in. na:

- Pełnieniu funkcji osoby pierwszego kontaktu w kwestiach zasady równości szans kobiet i mężczyzn dla współpracowników i projektodawców;
- Zwracaniu szczególnej uwagi na komunikaty na stronach internetowych i publikacjach tworzonych w ramach instytucji (czy nie zawierają stereotypowych przekazów);
- Koordynacji całościowo wdrażania zasady w swoim urzędzie, szkoleń lub zlecania szkolenia firmom zewnętrznym z zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Innymi działaniami podjętymi w ramach PO KL było dwukrotne przyznanie w konkursie dobrych praktyk wyróżnienia w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn. Stworzenie specjalnej kategorii konkursowej pozwoliło uhonorować tych projektodawców, którzy w sposób odpowiedzialny i kompleksowy podeszli do kwestii równości szans i promują ją w swoich projektach.

Od 2009 r. IZ PO KL poprzez specjalną skrzynkę mailową rownoscplci@mir.gov.pl udziela również wszelkich wyjaśnień w zakresie wdrażania niniejszej zasady horyzontalnej. Wyjaśnienia są udzielane dla wszystkich pytających – zarówno pracowników IP/IP2 jak i beneficjentów czy uczestników projektów.

Został przygotowany jeden uniwersalny program szkoleń ROEFS-ów dla potencjalnych projektodawców z zakresu poprawnego skonstruowania wniosku o dofinansowanie pod kątem uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn. KOEFS na zlecenie IZ PO KL przeszkolił 52 trenerów z ROEFS z zakresu niniejszego „uniwersalnego” programu.

W 2011 roku korzystając z dobrych praktyk wypracowanych w ramach IW EQUAL, a przede wszystkim opierając się na stworzonym wskaźniku Gender Index⁸, służącym ocenie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, na zlecenie IZ PO KL przeprowadzono w IP oraz IP2 PO KL ewaluację, pod kątem m.in. rekrutacji pracowników, dostępu do awansów, ochrony przed zwolnieniem, dostępu do szkoleń, wynagrodzeń.

Ponadto nastąpiły zmiany w systemie wdrażania PO KL – na każdym etapie realizacji programu wprowadzono narzędzia pozwalające na uwzględnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn - standard minimum, który jest stosowany przy ocenie projektów pod kątem ich zgodności z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, wymogu sprawozdania w ramach wniosków o płatność z realizacji zasady, rozszerzonego opisu dotyczącego realizacji równości szans kobiet i mężczyzn w ramach sprawozdań rocznych i końcowego na poziomie priorytetów i działań PO KL, a także dodatkowych pytań weryfikujących w trakcie prowadzonych kontroli projektów.

Wśród osiągnięć na polu promowania równości szans kobiet i mężczyzn warto przywołać także doświadczenia programów współfinansowanych z EFRR. W ramach badania ewaluacyjnego „Zasada równości szans w Programie Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej na lata 2007-2013” opracowano szereg rekomendacji, dotyczących m.in. działań, które mogą podejmować beneficjenci realizujący projekty infrastrukturalne, mających na celu zapewnienie równości szans kobiet i mężczyzn. Dobre praktyki obejmują nie tylko rzetelną analizę potrzeb użytkowników i użytkowniczek przygotowywanej infrastruktury, z uwzględnieniem koncepcji tzw. projektowania uniwersalnego, lecz także zachowanie takich

⁸ Gender Index to projekt zrealizowany przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP. Jego głównym celem było opracowanie i popularyzowanie takiego modelu zarządzania firmą, który realizuje równość kobiet i mężczyzn oraz stanowi odpowiedź na zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy. W celu zbadania czy dana firma realizuje politykę równości kobiet i mężczyzn oraz w jakich obszarach robi to najlepiej, a w jakich najgorzej stworzono wskaźnik Gender Index badający takie obszary jak: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów. Metodologia wskaźnika opiera się na zebraniu, metodą badań ankietowych, danych ilościowych i jakościowych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach.

standardów jak przygotowanie pomieszczeń w obiektach użyteczności publicznej, umożliwiających pielęgnację dziecka, dostępnych dla rodziców i opiekunów obu płci. Wśród istotnych zaleceń wymienić należy także unikanie stereotypowych wizerunków utrwalających „nierównościowe” postrzeganie płci w materiałach informacyjno-promocyjnych.

Wszystkie te działania przyczyniły się do zmiany świadomości osób przygotowujących projekty, jak również i instytucji oceniających wnioski o dofinansowanie, a także zapoczątkowały szeroką dyskusję na temat równości szans kobiet i mężczyzn.

III. Działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w latach 2014-2020.

Działania te realizowane będą w ramach trzech obszarów:

- System instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn;
- Podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- Dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Poniżej przedstawiono szczegółowo każdy z powyższych obszarów.

1. System instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

- a) Podniesienie świadomości pracowników instytucji zaangażowanych w realizację programów operacyjnych nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn.**

Szkolenia

Podstawowym celem szkoleń powinno być podnoszenie poziomu wiedzy pracowników instytucji zaangażowanych w realizację funduszy unijnych w zakresie praktycznych aspektów wdrażania równości szans kobiet i mężczyzn. Szkolenia w latach 2014-2020 powinny mieć z jednej strony charakter ogólny, informujący o równości szans kobiet i mężczyzn osoby, które dotychczas nie były bezpośrednio zaangażowane w tego typu działania. Z drugiej zaś strony powinny być „szyte na miarę” pod kątem zagadnień i specyfiki różnych programów operacyjnych (np. równość szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów infrastrukturalnych) i pełnionych przez osoby szkolone funkcji (np. inne dla osób oceniających projekty a inne dla kadry zarządczej). Szkolenia mogą mieć charakter stacjonarny lub e-learningowy.

Grupa docelowa:

- **Kadra zarządzająca programami operacyjnymi** – szkolenia powinny dotyczyć generalnie stosowania równości szans kobiet i mężczyzn w danym programie operacyjnym a także kwestii dotyczących przestrzegania tej zasady w miejscu pracy. Ważne aby uświadomić odbiorcom szkoleń generalny kontekst, cel i możliwości uwzględnienia kwestii równości szans płci w danym PO w różnych jego procesach i wymiarach.
- **Osoby dokonujące oceny wniosków o dofinansowanie i opiekunowie projektów** – w przypadku osób oceniających projekty współfinansowane z EFS, szkolenie swoim zakresem winno zostać ukierunkowane na umiejętność dokonania oceny wniosku zgodnie ze standardem minimum równości szans kobiet i mężczyzn. Szkolenie takie powinno opierać się na przykładowych wnioskach o dofinansowanie z tematyki realizowanego wsparcia w danym priorytecie inwestycyjnym programu operacyjnego. Rekomendowanym rozwiązaniem jest zastosowanie szkolenia dla członków komisji oceny projektów w postaci e-learningu (stosowanego w PO KL⁹). W przypadku zaś projektów współfinansowanych z innych funduszy szkolenia powinny być dostosowane do przyjętego w danym programie operacyjnym sposobu oceny równości szans kobiet i mężczyzn we wniosku o dofinansowanie (o ile zachodzi taka potrzeba). W przypadku zaś opiekunów projektów istotne jest aby zadbać o wiedzę pracowników w zakresie rozliczania i realizacji projektów zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

⁹ Jednym z elementów szkolenia był moduł dotyczący równości szans kobiet i mężczyzn. Warunkiem możliwości oceny wniosków było zaliczenie całości szkolenia.

- **Osoby odpowiedzialne za informację i promocję** – szkoleniem powinny zostać objęte osoby, które zarówno zajmują się informacją i promocją w tym organizacją szkoleń, spotkań czy konferencji w ramach instytucji zarządzających, pośredniczących czy wdrażających jak również pracownicy PIFE. Program szkoleń powinien obejmować takie zagadnienia jak dbałość o równościowy język i niestereotypowy przekaz przygotowywanych publikacji ale także odpowiednie przygotowanie osób doradzających potencjalnym beneficjentom.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie:

- **IK UP** we współpracy z IZ PO PT i IZ PO WER – opracowanie i wdrożenie wybranych szkoleń np. w postaci e-learningu dla pracowników instytucji wdrażających fundusze unijne czy PIFE. Sprofilowanie szkoleń pod kątem obszarów wsparcia w ramach danego programu operacyjnego.
- **IZ, IP, IW** – szkolenia dla pracowników (np. dla członków KOP przed rozpoczęciem konkursu, dla opiekunów projektów), wynikające z bieżącego zapotrzebowania, finansowane ze środków pomocy technicznej danej instytucji. Szkolenia mogą być prowadzone np. w ramach e-learningu lub w formie warsztatowej.

Termin realizacji: działania stałe od 2015 roku.

b) Budowanie otoczenia instytucjonalnego realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

UWAGA! Wskazany poniżej zakres odpowiedzialności i podział zadań poszczególnych instytucji jest przykładowy i może się różnić w przypadku konkretnych IZ/IP/IW - w zależności od systemu zarządzania i wdrażania przyjętego w danym programie operacyjnym.

Instytucja Koordynująca UP:

- Planowanie kierunków wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie realizacji Umowy Partnerstwa;
- Bieżący monitoring przestrzegania realizacji zasady w ramach sprawozdawczości (monitoring osiąganych wskaźników w podziale na płeć, analiza wdrażania równości szans płci w ramach sprawozdań rocznych);
- Monitorowanie przygotowywanych dokumentów strategicznych pod kątem ich zgodności z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Instytucje Zarządzające:

- Planowanie kierunków wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach realizowanego wsparcia i systemu wdrażania programu operacyjnego (na każdym etapie wdrażania programu);

- Bieżący monitoring realizacji zasady na podstawie sprawozdawczości (monitoring osiągniętych wskaźników w podziale na płeć, analiza wdrażania równości szans kobiet i mężczyzn w ramach sprawozdań rocznych);
- Przeprowadzenie przynajmniej raz w okresie programowania ewaluacji realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn (może to odbyć się w ramach ewaluacji innych polityk horyzontalnych);
- Zapewnienie uczestnictwa podmiotów działających na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych tj. komitetach monitorujących, zespołach, grupach roboczych i w trakcie konsultacji dokumentacji programowej;
- Monitorowanie powstających w ramach PO dokumentów, pod kątem ich zgodności z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Instytucje Pośredniczące i Instytucje Wdrażające:

- Informowanie i/lub szkolenie beneficjentów na temat praktycznej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projektach (poprzez strony internetowe, broszury, ulotki, seminaria, konferencje, spotkania informacyjne, przewodniki dla beneficjentów i inne) lub zlecanie tych zadań np. podmiotom zewnętrznym lub PIFE i kontrola ich prawidłowego wykonania;
- Zapewnienie, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest znana i rozumiana przez wszystkie osoby zaangażowane w prace KOP (zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna stanowić integralną część szkolenia dotyczącego zasad oceny projektów);
- Monitoring zasady w ramach sprawozdawczości (monitoring osiągniętych wskaźników w podziale na płeć, analiza wdrażania równości szans kobiet i mężczyzn w ramach sprawozdań rocznych);
- Przygotowywanie Planów Działań, dokumentacji aplikacyjnej, materiałów informacyjno-promocyjnych lub innych dokumentów - zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Komitety Monitorujące:

Nadzorowanie zgodności realizowanego wsparcia z polityką równości szans kobiet i mężczyzn poprzez:

- Weryfikację treści kryteriów wyboru projektu pod kątem wspierania grup znajdujących się w szczególnej sytuacji oraz osłabiania istniejących nierówności;
- Monitorowanie systemu wyboru projektów pod kątem zapewnienia równościowego podejścia;
- Inicjowanie innych działań na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.

Punkty informacyjne (PIFE lub osoby przewidziane do kontaktu w ramach IZ/IP/IW):

- Organizowanie we współpracy z IZ/IP/IW cyklicznych szkoleń/spotkań informacyjnych na temat zasady równości kobiet i mężczyzn dla beneficjentów w zakresie przygotowywania i realizacji projektu. W zależności od potrzeb ww. tematyka może być poruszana w specjalnie dedykowanym tej zasadzie spotkaniu/szkoleniu lub w ramach ogólnych szkoleń/spotkań informacyjnych;
- Przygotowywanie informacji zgodnych z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn – zwłaszcza zapewnienie niestereotypowego przekazu;
- Upowszechnianie wśród potencjalnych projektodawców informacji nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- Zapewnienie stosownej wiedzy z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn, wśród pracowników PIFE i pracowników przewidzianych do kontaktu w ramach IZ/IP/IW.

Grupa robocza ds. równości szans kobiet i mężczyzn dla funduszy unijnych 2014-2020

W celu koordynacji zasady i wymiany doświadczeń pomiędzy poszczególnymi programami operacyjnymi zostanie powołana *Grupa robocza ds. równości szans kobiet i mężczyzn i dla funduszy unijnych 2014-2020*, w skład której wejdą przedstawiciele instytucji zarządzających programami operacyjnymi współfinansowanymi z EFSI i IK UP. W przypadku RPO powinny to być osoby reprezentujące zarówno działania realizowane z EFS jak i EFRR. W skład grupy wchodzić będzie również przedstawiciel Departamentu Informacji i Promocji MliR oraz przedstawiciele partnerów – zwłaszcza organizacji działających na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn a także Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. Spotkania Grupy powinny odbywać się co najmniej dwa razy w roku. Zadania Grupy będą skupiać się przede wszystkim na:

- Inicjowaniu działań promujących równość kobiet i mężczyzn w ramach EFSI;
- Wymianie doświadczeń i informacji z zakresu wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- Wskazywaniu ewentualnych obszarów w ramach polityki równości kobiet i mężczyzn, które należy zbadać w przypadku realizowanych ewaluacji;
- Wypracowywaniu podejścia i rozwiązań w zastosowaniu zasady w poszczególnych typach funduszy i rodzajach wsparcia w tym np. zastosowania budżetowania równościowego, rekomendowanie obszarów, typów projektów, opracowanie listy sprawdzającej, pozwalającej sprawdzić czy dana interwencja posiada wszystkie istotne elementy z punktu widzenia polityki równości szans kobiet i mężczyzn.

Możliwe jest również stworzenie podgrup tematycznych, które zajmowałyby się wypracowaniem rozwiązań w zakresie zastosowania równości szans kobiet i mężczyzn np. tylko w projektach infrastrukturalnych, projektach „miękkich” itd.

Na poziomie programów operacyjnych członkowie *Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn dla funduszy unijnych 2014-2020* powinni pełnić rolę **Koordinatorów ds. równości szans kobiet i mężczyzn** tj.:

- Koordynować wdrażanie zasady poprzez np. organizację spotkań informacyjnych dla pracowników instytucji w danym PO;
- Pełnić funkcję ekspertów z dziedziny równości szans - stanowić osobę właściwą do pierwszego kontaktu w kwestiach zasady równości szans kobiet i mężczyzn, służyć radą i opinią w kwestiach dyskusyjnych, dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn;
- Zwracać szczególną uwagę na komunikaty na stronach internetowych i publikacje tworzone w ramach instytucji (czy nie propagują stereotypowych lub dyskryminujących przekazów itp.);
- Na bieżąco monitorować przygotowywane dokumenty programowe lub konkursowe pod kątem zgodności i uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

UWAGA! w przypadku RPO należy wykorzystać potencjał obecnych Koordinatorów ds. równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL. Koordynatorem może to być tam sama osoba co wskazana w ramach Części I dokumentu. W zależności od potrzeby istnieje możliwość wskazania więcej niż jednej osoby w programie pełniącej ww. funkcję. W skład Grupy roboczej może jednak wejść jednak tylko jedna osoba z danego programu (wyjątek - RPO). Do roli Koordynatora instytucje mogą również rozważyć wyznaczenie osoby która została powołana do roli Koordynatora ds. równego traktowania w ramach projektu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania pn. *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia* pod warunkiem, że osoba ta pracuje również przy wdrażaniu funduszy unijnych w swoim urzędzie. W przypadku zaistnienia takiej potrzeby możliwe jest również tworzenie grupy ds. równości szans kobiet i mężczyzn dla danego programu operacyjnego.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: proponowany koordynator prac grupy – IZ PO WER.

Termin realizacji: zadanie stałe od II kwartału 2015 roku.

Organizacja konferencji

Przynajmniej raz w okresie programowania powinna zostać zorganizowana wspólna konferencja programów operacyjnych współfinansowanych z EFS i EFRR, prezentująca dotychczasowe doświadczenia we wdrażaniu równości szans kobiet i mężczyzn i dobre praktyki projektowe w tym zakresie.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IK UP we współpracy z IZ PO WER.

Termin realizacji: przynajmniej raz w okresie programowania np. w 2017 roku.

2. Podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Publikacje

Zostanie opracowany poradnik dla beneficjenta, dotyczących poprawnego przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu pod kątem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. W przypadku części dotyczącej EFS poradnik będzie miał formę obecnie funkcjonującego dokumentu pn. „*Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*”¹⁰ ale zostanie on uaktualniony o formy wsparcia, które będą występować w PO WER i RPO. W przypadku pozostałych funduszy należy na podstawie dotychczasowych doświadczeń stworzyć część poradnika zawierającą konkretne przykłady i informacje o przestrzeganiu zasady równości szans kobiet i mężczyzn w różnych typach wsparcia.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO WER – część poradnika dotycząca EFS, IK UP we współpracy z pozostałymi IZ – część poradnika dotyczący pozostałych funduszy.

Termin realizacji: 2015 rok.

Strony internetowe

Udostępnianie na stronach internetowych danego programu operacyjnego wszelkich materiałów (tworzonych i powstałych) lub odnośników do materiałów nt. praktycznych aspektów związanych z wdrażaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn jak np. dobrych praktyk projektowych.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ, IP, IW dla danego programu operacyjnego.

Termin realizacji: działania ciągłe.

Szkolenia i informacja

PIFE lub osoby przewidziane do kontaktu w IZ/IP/IW będą odpowiedzialne za udzielanie informacji i prowadzenie cyklicznych szkoleń/spotkań dla potencjalnych wnioskodawców. W celu ujednolicenia przekazywanych informacji beneficjentom zasadne jest opracowanie jednego programu szkoleniowego/informacyjnego, dostosowanego do specyfiki danego funduszu unijnego. W przypadku EFS zostanie zaktualizowany obecnie istniejący program szkoleniowy. W celu zwiększenia dostępności do ww. informacji szkolenia mogą mieć formę np. e-learningu.

¹⁰ M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*, Departament Zarządzania EFS Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2009.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO WER/IK UP – w zakresie przygotowania i aktualizacji programów szkoleniowych, PIFE,IP,IW,IZ we współpracy z IZ PO PT – w zakresie szkoleń.

Termin realizacji: na bieżąco od 2015 roku.

Konsultacje internetowe

W przypadku EFS istnieje skrzynka mailowa rownoscplci@mir.gov.pl, w ramach której wszystkie osoby zainteresowane mogą uzyskać informacje na temat stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów i stosowania standardu minimum. Niniejszy adres może również posłużyć dla zgłaszania pytań z zakresu programów współfinansowanych z pozostałych EFSI - prośby o odpowiedzi będą kierowane przez IZ PO WER posiadającą dostęp do skrzynki mailowej do IZ konkretnych programów operacyjnych.

FAQ

W oparciu o doświadczenia PO KL, w ramach którego przygotowano FAQ – odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania jakie były kierowane na skrzynkę mailową, warto również rozważyć stworzenie takiego dokumentu w poszczególnych programach operacyjnych - w zależności od potrzeb.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ.

Termin realizacji: w zależności od potrzeb.

3. Dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Bardzo ważnym elementem na rzecz wzmacniania wdrażania równości szans kobiet i mężczyzn jest odpowiednie przygotowanie samego systemu wdrażania na rzecz uwzględniania niniejszej zasady na wszystkich etapach jej realizacji. W latach 2014-2020 zostaną podjęte następujące zadania na rzecz wzmocnienia systemu wdrażania poszczególnych instytucji w kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Wytyczne dla instytucji zarządzających i wdrażających fundusze unijne na lata 2014-2020

Dokument ten powstaje równolegle do *Agendy* w związku z potrzebą ujednolicenia i skoordynowania podejścia do stosowania zasad horyzontalnych w ramach EFSI - na poziomie wdrożeniowym. Podobnie jak *Agenda*, dokument został podzielony na część dotyczącą zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępność dla osób z niepełnosprawnościami. Wytyczne zawierają horyzontalne wymagania i wskazówki dla instytucji, dzięki którym zapewnione zostanie spójne i kompleksowe podejście do realizacji tej zasady horyzontalnej w programach operacyjnych dla polityki spójności 2014-2020. Dokument zawiera praktyczne informacje na temat tego, jakie działania, jakimi metodami i środkami można podejmować na rzecz uwzględnienia zasady na każdym etapie wdrażania programów operacyjnych (etap wyboru, realizacji projektu, monitorowania i sprawozdawczości, ewaluacji, kontroli, informacji i promocji) oraz na poziomie projektów. Dokument jest przygotowany zgodnie z procedurami dla wszystkich wytycznych horyzontalnych na lata 2014 – 2020.

Grupy docelowe: w szczególności IZ, IP, IW.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO WER.

Termin realizacji: przyjęcie dokumentu najpóźniej do końca II kwartału 2015 roku.

Ewaluacja instytucji

Wdrażanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn nie powinno ograniczać się jedynie do rozwiązań programowych. Równie ważne jest przestrzeganie jej w ramach samych instytucji odpowiedzialnych za realizację funduszy unijnych. Korzystając z dobrych praktyk wypracowanych w ramach IW EQUAL oraz PO KL, w tym opierając się na uniwersalnym wskaźniku Gender Index, służącym ocenie równości szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (m.in. pod kątem rekrutacji pracowników, dostępu do awansów, ochrony przed zwolnieniem, dostępu do szkoleń, wynagradzania), każda IZ/IP/IW przynajmniej raz w okresie programowania zostanie zaproszona do udziału w badaniu monitorującym równość szans za pomocą tej metodologii. Badanie to będzie miało na celu pomiar stanu wdrażania równości szans w samych instytucjach zaangażowanych w realizację polityki spójności, a także przyczyni się do zdiagnozowania dobrych praktyk jakie mogą być zastosowane w

innych urzędach. Badanie powinno zostać oparte na metodologii zastosowanej przez IZ PO KL w 2011 roku w ramach *Badania wskaźnika gender index w ramach instytucji zaangażowanych w realizację PO KL*, tak aby móc dzięki temu porównać wyniki ewaluacji dla 33 instytucji¹¹, które wzięły udział w niniejszej ewaluacji.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IK UP we współpracy z IZ PO WER.

Termin realizacji: przynajmniej raz w okresie programowania.

Analiza dokumentacji pod kątem zasady równości szans kobiet i mężczyzn

Ważnym elementem działań na rzecz „równościowego” systemu zarządzania i wdrażania jest uwzględnienie w treści przygotowywanych dokumentów programowych perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn. W tym celu, w oparciu o dobre praktyki (pochodzące m.in. z Portugalii) zostanie utworzona lista sprawdzająca, pozwalająca sprawdzić czy dany dokument posiada wszystkie istotne elementy z punktu widzenia polityki równości szans kobiet i mężczyzn. Ze względu na zróżnicowanie programów operacyjnych i dokumentów w nich powstających, w celu jak najlepszego dopasowania takiej listy do rzeczywistych realiów, pracą nad stworzeniem dokumentu powinni zająć się przedstawiciele *Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn*. Następnie wskazane jest przeprowadzenie przez poszczególne IZ bieżącej analizy systemu pod kątem stworzonej listy sprawdzającej i wprowadzenie ewentualnych poprawek do dokumentów programowych (nie samego PO) pod tym kątem.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: Grupa robocza ds. równości szans kobiet i mężczyzn dla funduszy unijnych 2014-2020 i poszczególne IZ.

Termin realizacji: utworzenie listy sprawdzającej - w ciągu pierwszego roku od momentu rozpoczęcia funkcjonowania Grupy roboczej, analiza dokumentacji - zadanie stałe.

Współpraca na poziomie krajowym i międzynarodowym

Poziom krajowy

Korzystając z doświadczeń mijającego okresu programowania, ważnym elementem jest również wprowadzenie rozwiązań na rzecz nawiązania stałej współpracy regionalnej i międzyregionalnej w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn, identyfikacja przykładów tzw. najlepszych praktyk i upowszechnienie wiedzy na temat równościowego sposobu przygotowywania i realizacji projektów. Takie działania mogą być prowadzone poprzez współpracę ponadregionalną i sieciowanie. Współpraca ta może być finansowana ze

¹¹ W ramach badania IZ PO KL w 2011 roku udział wzięło 16 Instytucji Pośredniczących (3 Wojewódzkie Urzędy Pracy, 12 Urzędów Marszałkowskich i ŚBRR) i 17 Instytucji Pośredniczących II stopnia (CRZL, PARP, MJWP, ROPS i 13 Wojewódzkich Urzędów Pracy). Link do raportu: <http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/RaportkoncowyogolnyGHKfinal.pdf>. W przypadku Ministerstw zostały one przebadane tą samą metodologią co w badaniu IZ PO KL ale w ramach projektu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”. Link do raportu: <http://www.siecrownosci.gov.pl/polecamy/ksiazki/>.

środków pomocy technicznej i skierowana do instytucji zajmujących się wdrażaniem danego obszaru tematycznego (np. transport) w określonych województwach. W przypadku PO KL taka współpraca miała miejsce w 2010 roku i została zrealizowana przez pięć wojewódzkich urzędów pracy (Olsztyn, Gdańsk, Toruń, Białystok, Szczecin). Efektem ich prac był zestaw rekomendacji na rzecz lepszego uwzględniania równości szans kobiet i mężczyzn, które zostały następnie wdrożone w ramach systemu programowania przez IZ PO KL.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IK UP, IZ, IP, IW.

Termin realizacji: w zależności od potrzeb.

Poziom międzynarodowy

Na poziomie Komisji Europejskiej istnieje wiele inicjatyw na rzecz współpracy pomiędzy państwami członkowskimi z zakresu równości szans płci. Przykładami takich działań jest m.in. *Community of Practice on Gender Mainstreaming in ESF*, w ramach której brali udział przedstawiciele IZ PO KL/PO WER. W przypadku uczestnictwa przez którąś z instytucji w międzynarodowych grupach działających na rzecz przedmiotowej polityki horyzontalnej, w celu wymiany doświadczeń zasadne jest aby przynajmniej raz w roku na posiedzeniu Grupy roboczej ds. równości szans płci zostały zaprezentowane informacje na temat postępu prac ww. grup.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: Instytucje (IZ/IP/IW) będące członkami międzynarodowych grup działających na rzecz wyrównywania szans płci.

Termin realizacji: udział w zależności od potrzeb – sprawozdawanie z działania przynajmniej raz w roku na posiedzeniu Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn.

IV. Źródła wiedzy.

Równość szans i niedyskryminacja, w tym dostępność dla osób z niepełnosprawnościami

- *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*,
<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-miedzynarodowe-/dokumenty-organizacji-narodow-zj/konwencja-o-prawach/>;
- *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:PL:PDF>;
- *Projektowanie uniwersalne. Objaśnienie koncepcji*,
[http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/\(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayU56wdtjZpcjLzufnmMbkvc3Gq8zP2tjqlMbiws2VpslMha71\)/files/projektowanie_uniwersalne.pdf](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayU56wdtjZpcjLzufnmMbkvc3Gq8zP2tjqlMbiws2VpslMha71)/files/projektowanie_uniwersalne.pdf);
- *Plan Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych 2006-2015*,
[http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/\(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayVp2wdtjTl8zFx-3hgtHXwsfVI73Y3djbM8Tlx9fJlczPyOPdjPlx9jZl9XU3NbggJemhJ6Ual6XmKHohcuYj-U\)/files/plan_dzialan_na_rzecz_osob_niepelnosprawnych_2006-2015.pdf](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayVp2wdtjTl8zFx-3hgtHXwsfVI73Y3djbM8Tlx9fJlczPyOPdjPlx9jZl9XU3NbggJemhJ6Ual6XmKHohcuYj-U)/files/plan_dzialan_na_rzecz_osob_niepelnosprawnych_2006-2015.pdf);
- *Propozycje systemowych rozwiązań gwarantujących dostępność Funduszy polityki spójności na lata 2014-2020 dla osób z niepełnosprawnościami*, Grupa On Inclusion 14-20, październik 2013r
- *Rzeczy są dla ludzi. Projektowanie uniwersalne*,
[http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/\(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayU5iwdtrhm8Hg3NLrgsTawMnGotPK3dymkcncdqPk\)/files/publikacje/rzeczy_sa_dla_ludzi.pdf](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayU5iwdtrhm8Hg3NLrgsTawMnGotPK3dymkcncdqPk)/files/publikacje/rzeczy_sa_dla_ludzi.pdf);
- *Informacja dla wszystkich. Europejskie standardy przygotowywania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia*,
<http://rownosc.info/rownosc.php/main/show/attachment/423>;
- *Dostępna przestrzeń publiczna*,
[http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/\(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayVJiwdszWqdLL0-HZgNXozs3agtDgyOHXkdrYwNHKsMzHkePch4ex0Q\)/files/dostepna_przestrzen_publiczna.pdf](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/download/(l5iane7hW5Wxx6KZcIDWz5Wzip-nj9GhapaYntyyU6Dfjpiin5iZnuayVJiwdszWqdLL0-HZgNXozs3agtDgyOHXkdrYwNHKsMzHkePch4ex0Q)/files/dostepna_przestrzen_publiczna.pdf);
- *Dostępna komunikacja miejska*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dostepnosc-projektowanie-uniwer/>;
- *Projektowanie bez barier – wytyczne*, <http://www.integracja.org/wp-content/uploads/2011/03/projektowanieBB.pdf>;
- *Dostępne WWW*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dostepnosc-projektowanie-uniwer/>;

- *Projektowanie dla wszystkich*, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/11518>;
- *Planowanie dostępności. Prawo w praktyce*,
http://www.niepelnosprawni.pl/files/www.niepelnosprawni.pl/public/biblioteczka/planowanie_dostepnosci.pdf;
- *Podręcznik Dobrych Praktyk – WCAG 2.0*,
<http://www.widzialni.org/container/podrecznik6-www.pdf>;
- *Dostosowanie budynków użyteczności publicznej – teoria i narzędzia*,
<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/17917>;
- *Ewaluacja zdolności absorpcyjnych systemu integracji zawodowej osób niepełnosprawnych*,
http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/UE/Ewaluacja_zdolnosci_absorpcyjnych_systemu.pdf;
- *Analiza wpływu wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL na sytuację osób bezrobotnych 45+ i osób niepełnosprawnych na rynku pracy*,
https://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/Analiza_wplywu_POKL_na_bezrobotnych_45_i_niepelnosprawnych_1503213.pdf;
- *Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych*,
http://www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/strony/ogolnopolskie_badanie_syt_potrzeb_2009_28032011.aspx;
- *Wpływ polityki spójności na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce*,
https://www.ewaluacja.gov.pl/Ewaluacja_ex_post_NPR/Documents/raport_koncowy_expost2.pdf;
- *Ewaluacja projektów – kampanii informacyjno – promocyjnych przełamujących negatywne stereotypy osób niepełnosprawnych*,
http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/rzl_036.pdf;
- *Ocena jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50 – 64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL*,
http://wup.gdansk.pl/g2/2012_06/9eb97a8f41207d77cd175d99850c6838.pdf;
- *Badanie adekwatności i efektywności realizowanego wsparcia w ramach Poddziałania 1.3.6 oraz w kompetencji regionalnym PO KL w kontekście potrzeb osób niepełnosprawnych*,
http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/Badanie_adekwatnosci_i_efektywnosci_realizowanego_wsparcia_136_POKL_os_niepelnosprawne_12062013.pdf;
- *Metodologia badania dostępności strony www dla osób niepełnosprawnych, starszych i innych narażonych na wykluczenie cyfrowe w oparciu o WCAG 2.0*,
<http://www.widzialni.eu/container/metodologia-badania-dostepnosci-stron-www.pdf>;
- *Serwis poświęcony tworzeniu stron internetowych dostępnych dla każdego*,
<http://dostepnestrony.pl/>;

- *Blog z punktem widzenia o dostępności i życiu z niepełnosprawnością wzrokową*, <http://www.moimioczami.pl/2012/02/w-krajinie-duzego-kontrastu/>;
- *Blog o dostępności z punktu widzenia programisty*, <http://dostepny.net/>;
- *Nagranie video z Accessibility Camp 2013*, [http://www.youtube.com/watch?v=jbPMoB7Ae7Q](http://www.youtube.com/watch?v=jbPMoB7Ae7Q;);
- *Serwis poświęcony dostępności*, <http://webaim.org/> ;
- *Publikacje z obszaru dostępności*, <http://www.firr.org.pl/index.php/pl/publikacje>;
- *Wstęp do dostępności aplikacji internetowych (WAI-ARIA)*, <https://developer.mozilla.org/en-US/docs/Accessibility/ARIA>;
- *Najlepsze praktyki dla Adobe Flash*, http://www.adobe.com/accessibility/products/flash/best_practices.html;
- *E-podręcznik dostępny dla wszystkich. Poradnik dla twórców elektronicznych materiałów edukacyjnych*,
http://fdc.org.pl/gallery/e_podrecznik_dostepny_dla_wszystkich.pdf;
- *Walidator WCAG*, <http://www.contentquality.com/>,
<http://achecker.ca/checker/index.php>;
- *Strona poświęcona zaburzeniom wzroku*, <http://www.vischeck.com/>;
- *Symulator wad wzroku*, <http://webaim.org/simulations/lowvision-sim.htm>;
- *Filmy testujące strony publiczne*,
<http://www.youtube.com/user/dostepnestrony?feature=watch>.

Równość szans kobiet i mężczyzn

- *Główne trudności Projektodawców związane z wdrażaniem zasady równości szans płci we wnioskach o dofinansowanie PO KL*,
http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/analiza_bledow_ost.pdf;
- *Poradnik - Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów PO KL*,
<http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/Poradnikaktualizacja2010.pdf>;
- *Poradnik - Co warto wiedzieć o politykach horyzontalnych*,
<http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/horyzont.pdf>;
- *FAQ*,
http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasada_rownosci_szans_kobiet_i_mezczyzny_w_POKL_0210.pdf;
- *Przegląd inspirujących rozwiązań z zakresu równości szans płci*,
http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/aktualnosci/Documents/podrecznik_gender_POKL.pdf;
- *Agenda działań na rzecz równości szans płci w ramach PO KL 2007-2013*;

- *Badania wskaźnika gender index w instytucjach zaangażowanych w realizację PO KL,*
<http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/RaportkoncowyogolnyGHKfinal.pdf> ;
- *Ocena skuteczności kampanii informacyjno-promocyjnej dotyczącej zasady równości szans płci w ramach PO KL,*
http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/RAPORT_KONCOWY.pdf;
- *Badanie ewaluacyjne dotyczące realizacji perspektywy równości płci w ramach SPO RZL 2004-2006,*
<http://www.efs.2004-2006.gov.pl/NR/ronlyres/44AFE056-C063-4708-A863-E4C9585D1117/43623/raportfinal1.pdf>;
- *Artykuły dotyczące zasady równości szans płci,*
<http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Strony/Najnowszewydawnictwa.aspx>;
- *Ewaluacja realizacji polityk horyzontalnych w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013,*
http://www.poig.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/Raport_realizacja_polit_horyzont_w_POIG_112011.pdf;
- *Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej,*
http://www.polskawschodnia.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/Raport_rownosc_szans_12_01_11.pdf.