

***Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasada równości szans kobiet mężczyzn w ujęciu projektów realizowanych z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego***

# PODSTAWOWE POJĘCIA ZWIĄZANE Z RÓWNOŚCIĄ SZANS Kobiet i Mężczyzn

Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

## Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn - **naczelna i podstawowa zasada horyzontalna**, obowiązująca w całej UE.



*Trwała sytuacja, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki umożliwiające im rozwój w obszarze osobistym i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów.*

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

realizacją działań  
wyrównujących szanse tej  
płci, która jest w gorszym  
położeniu

***Czym jest realizacja zasady  
równości szans kobiet i mężczyzn?***

realizacją działań  
wyrównujących szanse tej  
płci, która jest w gorszym  
położeniu

## ***Czym jest realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn?***

unikaniem  
sztucznych podziałów  
na role i obszary  
wyłącznie „kobiece”  
lub wyłącznie  
„męskie”

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

analizą sytuacji z  
uwzględnieniem perspektywy  
płci w obszarze, w którym  
prowadzone będą działania

realizacją działań  
wyrównujących szanse tej  
płci, która jest w gorszym  
położeniu

***Czym jest realizacja zasady  
równości szans kobiet i mężczyzn?***

unikaniem  
sztucznych podziałów  
na role i obszary  
wyłącznie „kobiece”  
lub wyłącznie  
„męskie”

analizą sytuacji z uwzględnieniem perspektywy płci w obszarze, w którym prowadzone będą działania

realizacją działań wyrównujących szanse tej płci, która jest w gorszym położeniu

## ***Czym jest realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn?***

planowaniem działań, które mogą przyczynić się do rozwiązania konkretnych problemów w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn

unikaniem sztucznych podziałów na role i obszary wyłącznie „kobiece” lub wyłącznie „męskie”

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

- 1. Równym podziałem 50/50 kobiet i mężczyzn uczestniczących w projektach.**



## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

**1. Równym podziałem 50/50 kobiet i mężczyzn uczestniczących w projektach.**

Równość (równy dostęp, równe traktowanie, równe wynagradzanie, szanse i możliwości) jest stanem docelowym, dlatego większe wsparcie kierowane powinno być do płci nieuprzywilejowanej, będącej w gorszej sytuacji.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

2. Dyskryminacją płci do której określone działania są skierowane w mniejszym zakresie.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

2. Dyskryminacją płci do której określone działania są skierowane w mniejszym zakresie.

Zwiększony zakres działań do jednej z płci **wynika ze zdiagnozowanej trudnej sytuacji** kobiet lub mężczyzn.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

**3. Deklaratywnymi zapisami** o zagwarantowaniu pełnej dostępności dla kobiet i mężczyzn czy też niedyskryminowaniu nikogo.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

**3. Deklaratywnymi zapisami** o zagwarantowaniu pełnej dostępności dla kobiet i mężczyzn czy też niedyskryminowaniu nikogo.

Działania poprzedzone analizą sytuacji każdej płci powinny być zaplanowane w taki sposób aby wspierać płęć znajdującą się w gorszym położeniu, czyli wymagającą interwencji w danym obszarze.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

4. Analizą sytuacji kobiet i mężczyzn oraz **tylko i wyłącznie** stwierdzeniem istniejących nierówności.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

4. Analizą sytuacji kobiet i mężczyzn oraz **tylko i wyłącznie** stwierdzeniem istniejących nierówności.

Konkretne środki na rzecz wyrównania szans powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w planowanych działaniach i rezultatach.

## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

5. Próbą doprowadzenia do stanu w którym **nie będzie różnic** pomiędzy kobietami i mężczyznami.



## ***Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn?***

5. Próbą doprowadzenia do stanu w którym **nie będzie różnic** pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Celem zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest zapewnianie dostępu do zasobów, działań i możliwości, aby każda osoba miała równy dostęp i równe szanse do realizacji swoich aspiracji i dążeń w życiu zawodowym i społecznym.

## ***Trochę statystyki..***

- Kobiety są grupą uboższą finansowo niż mężczyźni (niższe zarobki, krótszy czas pracy, praca na niższych stanowiskach, pozostawanie w domu z dziećmi).
- Kobiety pracujące zajmują się pracą i obowiązkami domowymi w znacznie większym stopniu niż mężczyźni.
- Kobiet jest mniej w życiu politycznym i publicznym.
- Czym wyższe stanowiska tym odsetek kobiet jest mniejszy niż mężczyzn.
- Kobiety częściej doświadczają przemocy niż mężczyźni.
- Mężczyźni rzadziej się badają i żyją statystycznie krócej.
- Liczba samobójstw wśród mężczyzn jest większa niż wśród kobiet.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# ***Czy zatem równość szans dotyczy bardziej kobiet?***

## ***Czy zatem równość szans dotyczy bardziej kobiet?***

Równość szans dotyczy **zarówno kobiet, jak i mężczyzn**. Statystycznie kwestie związane z równością w większym stopniu dotyczą kobiet. Istnieją jednak obszary, w których mężczyźni znajdują się w trudniejszej sytuacji niż kobiety.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

***Jaki jest cel podejścia równościowego?***

## ***Jaki jest cel podejścia równościowego?***

Przeciwdziałanie stereotypom płci (odnoszącym się zarówno do kobiet, jak i mężczyzn) oraz wszelkim nierównościami uwarunkowanym płcią.

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# BARIERY RÓWNOŚCI PŁCI





WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

**Bariery równościowe** wpływają na odmienną sytuacją kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej oraz prywatnej.



**Bariery równościowe** wpływają na odmienną sytuacją kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej oraz prywatnej.

*Skąd te bariery?*

**Bariery równościowe** wpływają na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej oraz prywatnej.

*Skąd te bariery?*

*Z przekonań...*

**Bariery równościowe** wpływają na odmienną sytuacją kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej oraz prywatnej.

*Skąd te bariery?*

*Z uproszczonych przekonań dotyczących kobiet i mężczyzn, przypisujących im zestaw określonych cech, umiejętności, talentów, zachowań oraz wyrażających oczekiwania społeczne co do ról pełnionych przez osoby obydwu płci.*

**Bariery równościowe** wpływają na odmienną sytuacją kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej oraz prywatnej.

*Skąd te bariery?*

*Z uproszczonych przekonań dotyczących kobiet i mężczyzn, przypisujących im zestaw określonych cech, umiejętności, talentów, zachowań oraz wyrażających oczekiwania społeczne co do ról pełnionych przez osoby obydwu płci.*

**DEFINICJA: STEREOTYPY PŁCI**

Celem podejścia równościowego jest **przeciwdziałanie stereotypom płci** (odnoszącym się zarówno do kobiet, jak i mężczyzn) oraz wszelkim nierównościami uwarunkowanymi płcią.

Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest możliwa pod warunkiem, że zostanie **zminimalizowane oddziaływanie stereotypów płci**.

## ***MECHANIZM STEREOTYPIZACJI***

Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są związane z określonymi cechami psychicznymi

## **MECHANIZM STEREOTYPIZACJI**

**Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są związane z określonymi cechami psychicznymi**



**Interpretacja tych cech jako „naturalnych”, a nie będących efektem specyfiki zadań pełnionych przez kobiety i mężczyzn**

## **MECHANIZM STEREOTYPIZACJI**

**Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są związane z określonymi cechami psychicznymi**

Interpretacja tych cech jako „naturalnych”, a nie będących efektem specyfiki zadań pełnionych przez kobiety i mężczyzn

Rozciągnięcie oczekiwań w stosunku do kobiet i mężczyzn również na inne sytuacje – zgodnie z przypisanymi im cechami – oczekiwania stają się normą



## **MECHANIZM STEREOTYPIZACJI**

**Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są związane z określonymi cechami psychicznymi**

**Kobiety i mężczyźni czując presję wynikającą z norm podporządkowują się społecznym oczekiwaniom, aby nie utracić społecznej akceptacji**

Interpretacja tych cech jako „naturalnych”, a nie będących efektem specyfiki zadań pełnionych przez kobiety i mężczyzn

Rozciągnięcie oczekiwań w stosunku do kobiet i mężczyzn również na inne sytuacje – zgodnie z przypisanymi im cechami – oczekiwania stają się normą

## MECHANIZM STEREOTYPIZACJI

Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są związane z określonymi cechami psychicznymi

Zgodne z oczekiwaniami, zachowania kobiet i mężczyzn potwierdzają słuszność pożądanego obrazu kobiecości i męskości

Interpretacja tych cech jako „naturalnych”, a nie będących efektem specyfiki zadań pełnionych przez kobiety i mężczyzn

Kobiety i mężczyźni czując presję wynikającą z norm podporządkowują się społecznym oczekiwaniom, aby nie utracić społecznej akceptacji

Rozciągnięcie oczekiwań w stosunku do kobiet i mężczyzn również na inne sytuacje – zgodnie z przypisanymi im cechami – oczekiwania stają się normą

## Stereotypy dotyczące mężczyzn

- ✓ silni
- ✓ dominujący
- ✓ bezpośredni
- ✓ aktywni
- ✓ zaniedbani
- ✓ głośni
- ✓ agresywni
- ✓ niezależni
- ✓ mało emocjonalni
- ✓ stanowczy
- ✓ pewni siebie

## Stereotypy dotyczące kobiet

- ✓ wrażliwe
- ✓ uczuciowe
- ✓ subtelne
- ✓ ciepłe
- ✓ troskliwe
- ✓ mają trudności w podejmowaniu decyzji
- ✓ uległe
- ✓ pasywne
- ✓ poświęcające się dla innych
- ✓ uczynne
- ✓ kokieteryjne
- ✓ opiekuńcze

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*



*Zespół społecznych przekonań na temat danej grupy – uproszczonych, sztywnych, uogólnionych*



**UPRZEDZENIA**

*Negatywna ocena, osąd dokonane na podstawie stereotypowych przekonań*



**DYSKRIMINACJA**

*Zachowania uwarunkowane uprzedzeniami i wynikające z nich*

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

## **Bariery równościowe:**

- segregacja pozioma i pionowa (szklany sufit, szklane ściany, lepka podłoga, szklane ruchome schody) na rynku pracy,
- różnica w płacach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach,
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,

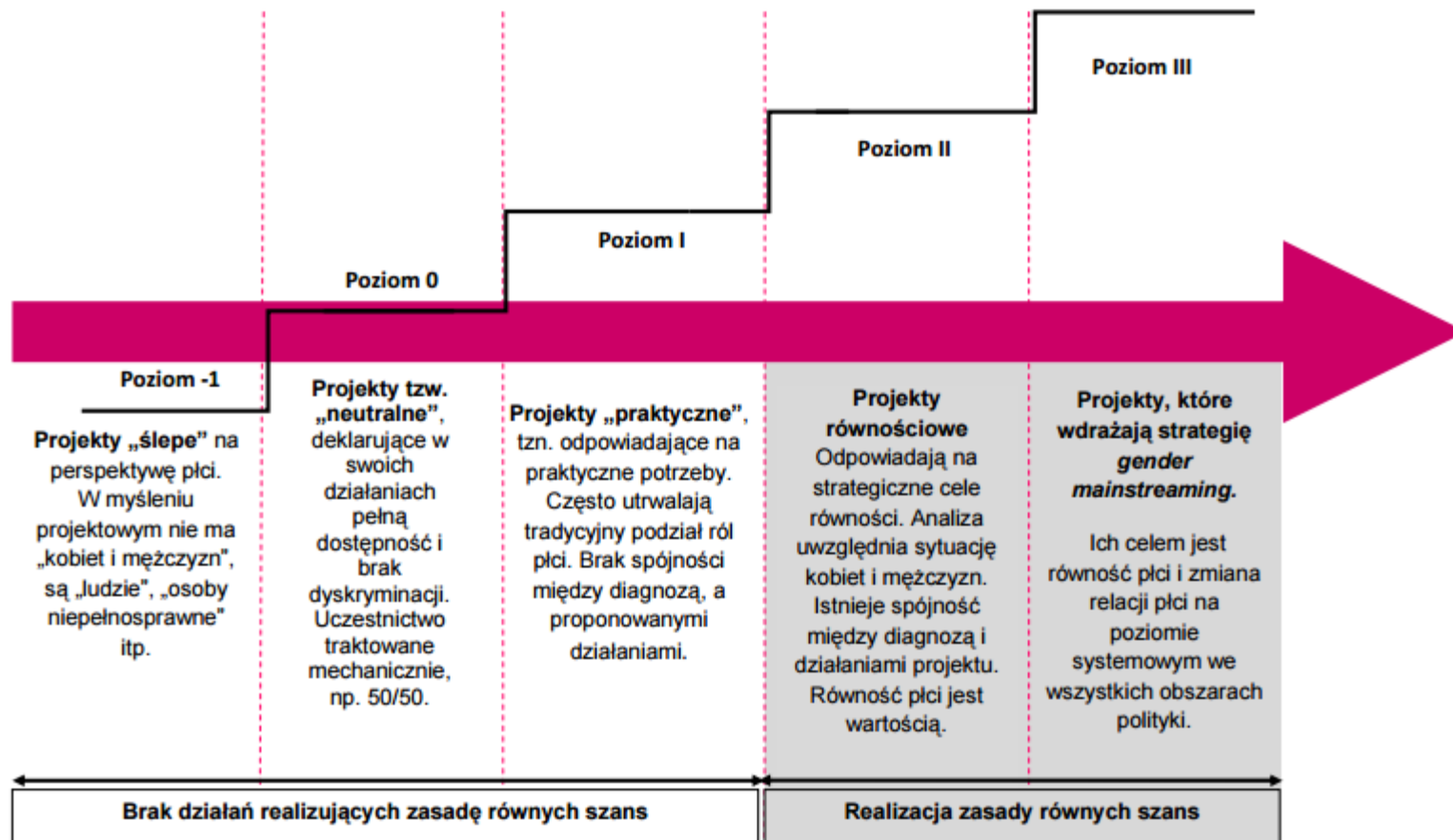
- niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji,
- doświadczanie przemocy,
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
- niewystarczający system opieki przedszkolnej lub opieki instytucjonalnej nad dziećmi w wieku do lat 3,
- stereotypy dotyczące płci,
- dyskryminacja wielokrotna, czyli ze względu na dwie lub więcej przesłanek.



Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

## Jak to było w perspektywie finansowej 2007-2013?

### Podejścia do zasady równości szans kobiet i mężczyzn na etapie planowania projektu



Ze względu na stosunek do polityki równości szans kobiet i mężczyzn wyróżnia się 5 stopni równości projektów:

- „ślepe”,
- „neutralne”,
- „praktyczne”,
- „równościowe”
- „gender mainstreaming”.

Do projektów „ślepych” zalicza się:

- Projekty pozbawione perspektywy płci (zamiast „kobiet” i „mężczyzn” pisze się w nich o „osobach”, „beneficjentach” etc),
- Projekty w których pozostaje się „ślepy” na kwestię równości, wzmacniające istniejące nierówności oraz dyskryminację.

Cechy charakterystyczne:

- Brak odniesienia do sytuacji kobiet i mężczyzn
- Dane ilościowe opisujące istniejącą sytuację nie uwzględniają podziału na płci
- Analiza problemu nie uwzględnia specyfiki obu płci

Projekty „**neutralne**” zauważają same zjawisko nierówności, ale ograniczają się do deklaracji („równy dostęp”, „parytet 50/50”) bez uwzględniania wyników analizy problemu.

Cechy charakterystyczne

- Dane ilościowe opisujące istniejącą sytuację nie uwzględniają podziału na płci
- Analiza problemu nie uwzględnia specyfiki obu płci

Deklaratywny „brak dyskryminacji” bez konkretnych działań

Projekty „**praktyczne**”, to projekty w których na etapie planowania dostrzeżono problem równości.

Projekty tego typu oferują działania zróżnicowane ze względu na płeć, ale podtrzymujące stereotypy dotyczące płci (np. kobietom oferuje się kształcenie w zawodzie krawcowej, a mężczyznom w zawodzie operatora wózków widłowych).

Cechy charakterystyczne

- Dane ilościowe uwzględniają podział na kobiety i mężczyzn
- Dostrzeżenie zróżnicowania sytuacji obu płci na etapie analizy
- Brak przełożenia zasad równości na cele i działania projektu

Projekty „**równościowe**” to projekty w pełni realizujące zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

Cechy charakterystyczne

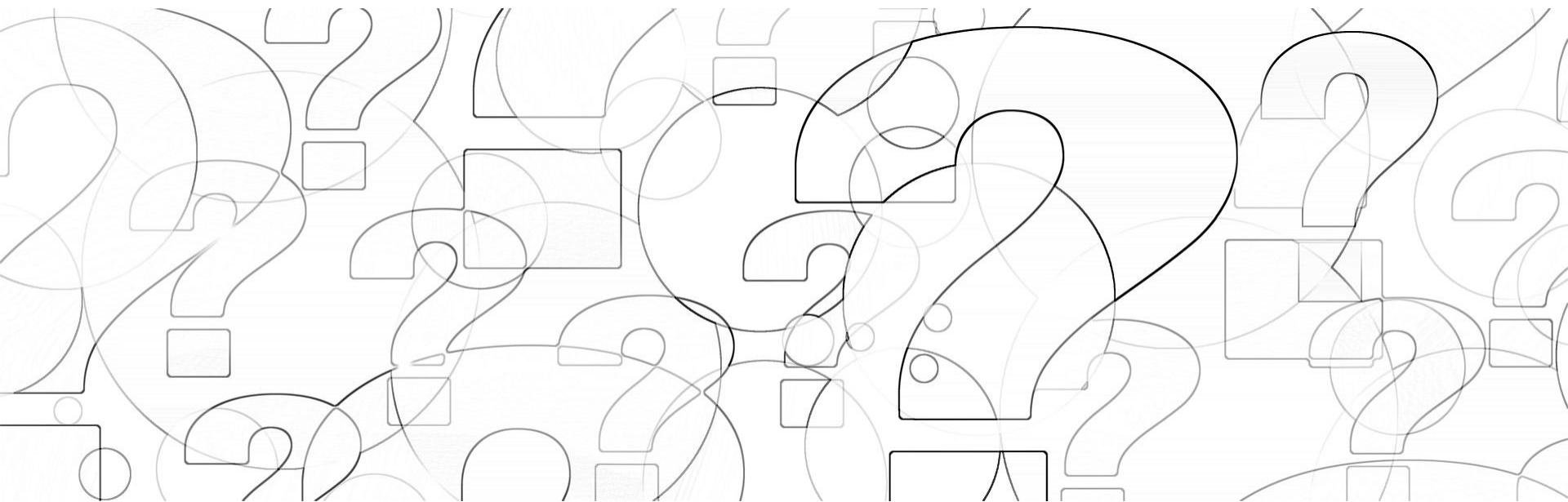
- Wszystkie dane przedstawione uwzględniają sytuację kobiet i mężczyzn
- Analiza pokazuje różnice w sytuacji obu płci
- Podział liczbowy uczestników ze względu na płeć wynika z analizy i jest do niej adekwatny

Projekty „**gender mainstreaming**” to projekty systemowe, których celem jest równość kobiet i mężczyzn. Projekty te realizowane są na poziomie makro – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się wokół zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby odpowiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet, jak i mężczyzn.

Cechy charakterystyczne

- Zasadniczym celem projektu jest równość szans płci
- Projekt planowany jest na poziomie makro i odnosi się w głównej mierze do poprawy działalności oraz struktury władz państwowych w zakresie zasady równości szans płci
- Celem projektu jest zmiana systemu na taki, który w swoich działaniach wspiera równość szans kobiet i mężczyzn

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*



***A jak jest obecnie?***



# **RAMY PRAWNE KRAJOWE I EUROPEJSKIE W OBSZARZE ZASADY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet i Mężczyzn w ramach Funduszy Unijnych na lata 2014 – 2020**

**1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12. 2013, str. 320, z późn. zm.), zwane „**rozporządzeniem ogólnym**”.**

## Artykuł 7

### **Promowanie równości mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacji**

*Państwa członkowskie i Komisja zapewniają uwzględnianie i propagowanie równości mężczyzn i kobiet oraz punktu widzenia płci w trakcie przygotowywania i wdrażania programów, w tym w odniesieniu do monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji.*

*Państwa członkowskie i Komisja podejmują odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną podczas przygotowania i wdrażania programów. W procesie przygotowywania i wdrażania programów należy w szczególności wziąć pod uwagę zapewnienie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.*

2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12.2013, str. 470), zwane „**rozporządzeniem dotyczącym EFS**”.
3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1301/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i przepisów szczególnych dotyczących celu „Inwestycje na rzecz wzrostu i zatrudnienia” oraz w sprawie uchylecia rozporządzenia (WE) nr 1080/2006.
4. Umowa Partnerstwa.
5. Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych 2014-2020.

6. 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.
7. Programy Operacyjne.
8. Instrukcje wypełniania wniosków o dofinansowanie w ramach Programów Operacyjnych.
9. Regulaminy poszczególnych ogłaszanych konkursów.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# ZAKAZ DYSKRYMINACJI W PRAWIE KRAJOWYM I UNIJNYM

1. Traktat o Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864, z późn. zm.)
2. Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020) (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10)
3. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (COM(2010) 2020 wersja ostateczna).
4. Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet
5. Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.)

6. Dyrektywa 79/7/EWG w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego
7. Dyrektywa 86/378/EWG w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (zmieniona w 1996 r.)
8. Dyrektywa 86/613/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa
9. Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią
10. Dyrektywa 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego



11. Dyrektywa 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć
12. Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług
13. Dyrektywa 2006/54 WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana)

14. Dyrektywa 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC

15. Dyrektywa 2010/41/UE ustanawiająca cele w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa i uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG

16. Dyrektywa 2011/36/UE w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar.

17. Dyrektywa 2011/99/UE ustanawiająca europejski nakaz ochrony w celu ochrony danej osoby przed czynem zabronionym innej osoby mogącym w jakikolwiek sposób zagrozić jej życiu lub nietykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy jej godności lub wolności osobistej oraz umożliwiającą właściwemu organowi innego państwa członkowskiego dalszą ochronę tej osoby na terytorium tego państwa członkowskiego.

18. Dyrektywa 2012/29/UE ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującą decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW

# DEFINICJA DOSTĘPNOŚCI, W TYM DOSTĘPNOŚCI DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

**Dostępność** – właściwość środowiska fizycznego, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz towarów i usług, pozwalająca osobom z niepełnosprawnościami na korzystanie z nich na zasadzie równości z innymi osobami.

**Dostępność jest warunkiem wstępnym prowadzenia przez wiele osób z niepełnosprawnościami niezależnego życia i uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym.**

Dostępność może być zapewniona przede wszystkim dzięki stosowaniu **konceptji uniwersalnego projektowania**, a także poprzez usuwanie istniejących barier oraz stosowanie **mechanizmu racjonalnych usprawnień**, w tym technologii i urządzeń kompensacyjnych dla osób z niepełnosprawnościami.

Dostępność produktów w projektach finansowanych ze środków EFS dotyczy przede wszystkim:

- zasobów cyfrowych - stosowanie wytycznych WCAG 2.0 oraz języka łatwego do czytania i zrozumienia,
- multimediiów – w tym stosowania transkrypcji tekstowej, napisów dla osób głuchych, audiodeskrypcji, tłumaczenia na język migowy, języka łatwego do czytania i zrozumienia,
- materiałów drukowanych – realizowana m.in. poprzez stosowanie języka łatwego do czytania i zrozumienia, używanie czytelnych, bezszeryfowych czcionek etc.

1. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia -

<http://www.power.gov.pl/media/13597/informacja-dla-wszystkich.pdf>

2. Dobre praktyki w projektowaniu serwisów internetowych dostępnych dla osób

z różnymi rodzajami niepełnosprawności -

<http://www.power.gov.pl/media/13588/Dostepnosc-serwisow-internetowych-Dominik-Paszekwicz-Jakub-Debski.pdf>



### 3. Poradnik dla twórców elektronicznych materiałów edukacyjnych -

[http://www.power.gov.pl/media/13591/e\\_podrecznik\\_dostepny\\_dla\\_wszystkich.pdf](http://www.power.gov.pl/media/13591/e_podrecznik_dostepny_dla_wszystkich.pdf)



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# **PRZYGOTOWANIE PROJEKTU OGÓLNODOSTĘPNEGO ORAZ REALIZACJI PROJEKTU ZGODNIE Z ZASADĄ NIEDYSKRIMINACJI**

**Etapy przygotowania i realizacji projektu, z uwzględnieniem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn:**

- I. Analiza problemowa, definiowanie celów równościowych i grup docelowych.
- II. Planowanie działań.
- III. Definiowanie wskaźników i planowanie rezultatów.
- IV. Zarządzanie projektem.

## **Etap I.** Analiza problemowa, definiowanie celów równościowych i grup docelowych.

Każdy projekt jest odpowiedzią na istniejącą sytuację problemową na rynku (pracy, edukacji, integracji społecznej, itd.), dlatego niezbędnym jest dokonanie pogłębionej analizy problemu z uwzględnieniem perspektywy płci.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

***Co to oznacza i jak wygląda w praktyce?***

## Należy:

- Zgromadzić i przedstawić dane z podziałem na płeć,
- Określić przyczyny, czyli tzw. bariery równościowe,
- Nie stosować uproszczonych, potocznych wyjaśnień,
- Zaplanować zmiany.

Opis grupy docelowej powinien odnosić się do problemów i nierówności jakich ona doświadcza:

- Analiza danych **powinna uwzględniać zmienne**, tj. wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, sytuację na rynku pracy i in.
- Należy zdefiniować ją jak **najbardziej precyzyjnie** oraz powiązać ją z **konkretnymi problemami i barierami równości** (np. aktywizacja zawodowa kobiet, ofiar przemocy 45+; aktywizacja zawodowa bezdomnych mężczyzn).

## **Analiza ilościowa**

- Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze? Analiza rynku pracy – dane ilościowe (popyt i podaż). Czy dane zmieniają się w czasie?

## **Analiza jakościowa**

- Podział czynności – kto co robi i kiedy? Czego nie robi? Podział zasobów – kto co ma? Czego nie ma? Jak dzielone są czas, pieniądze, aktywności, władza? Dlaczego tak jest - Jakie są wzorce społeczne, jakie są przepisy prawa, procedury? Jakie są bariery równości w danym obszarze? Jakie są konsekwencje tego, że tak jest?



## **Etap II. Planowanie działań.**

Jeśli w ramach dokonywanej analizy barier równościowych stwierdzono występowanie nierówności uwarunkowanych płcią, powinno się **zaplanować odpowiednie działania o charakterze równościowym.**



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

***Co to oznacza i jak wygląda w praktyce?***

## Zaplanowane działania muszą:

- Być spójne z przeprowadzoną wcześniej diagnozą i analizą grupy docelowej,
- Nie powielać stereotypowych rozwiązań,
- Niwelować bariery równościowe oraz przeciwdziałać ich występowaniu w trakcie realizacji projektu,
- Zakładać planowanie działań informacyjno-rekrutacyjnych z uwzględnieniem perspektywy płci,
- Umożliwiać udział w projekcie zaplanowanej liczbie kobiet i mężczyzn.

## Powielanie stereotypów – przykład:

### **1. Zajęcia dla kobiet z zarządzania czasem**

Wsparcie, skierowane tylko do kobiet, wzmacnia przekaz, że problem związany z pogodzeniem sfery zawodowej czy społecznej z życiem prywatnym wynika ze złej organizacji czasu przez kobiety. Nie zwraca się więc uwagi na to, że w wykonywanie obowiązków domowych oraz związanych z opieką nad dziećmi spoczywa także na mężczyznach.

Powielanie stereotypów – przykład:

## **2. Wsparcie w zakresie opieki nad małymi dziećmi.**

Oferowane rozwiązanie może mieć charakter wykluczający w stosunku do kobiet i mężczyzn, którzy mogą być zaangażowani w opiekę nad starszymi członkami rodziny (np. starszymi dziećmi z niepełnosprawnością czy schorowanymi rodzicami).

**Powinno być:** Wsparcie w zakresie opieki nad osobami zależnymi.

Przeciwdziałanie wystąpieniu barier równościowych w trakcie realizacji projektu– przykład:

**Zapewnienie uczestnictwa** osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi).

Planowanie działań informacyjno-rekrutacyjnych z uwzględnieniem perspektywy płci – przykład:

Należy używać **przekazu niestereotypizującego** (np. języka czy grafiki) oraz **wrażliwego na płeć** (np. używanie żeńskich i męskich końcówek, o ile jest to możliwe, lub form bezosobowych).

**Dystrybucja informacji** o prowadzonej rekrutacji na różnych portalach, gazetach, ale też w miejscach najczęściej odwiedzanych przez grupę docelową.

## **Etap III. Definiowanie wskaźników i planowanie rezultatów.**

**Nie ma obowiązku podawania wskaźników w podziale na płeć w każdym projekcie.**

Decyzja należy do wnioskodawcy i uzależniona jest od możliwości zdefiniowania wskaźników.



## Najważniejsze zasady:

1. Wskaźniki powinny **być adekwatne do zidentyfikowanych potrzeb** kobiet i mężczyzn.
2. Określanie wartości wskaźników powinno być **adekwatne do zidentyfikowanych nierówności**.
3. Ocena możliwych do osiągnięcia wartości wskaźników w ramach realizacji projektu powinna **być realna**.
4. Rezultaty i produkty projektu powinny być **zdefiniowane w odniesieniu do zaplanowanych zmian na rzecz równości**.

**Zasada 2: Określanie wartości wskaźników powinno być adekwatne do zidentyfikowanych nierówności**

**Najczęściej popełniany błąd:** zbyt uproszczone podejście do zakładanych w projekcie wskaźników (analiza potwierdza istnienie nierówności uwarunkowanej płcią i jest dokonana poprawnie, natomiast zakładane wartości wskaźników nie niwelują tych nierówności).

**Zasada 2: Określanie wartości wskaźników powinno być adekwatne do zidentyfikowanych nierówności**

**Przykład:** Wnioskodawca dostrzega, że kobiety są zdecydowanie liczniej reprezentowane w zatrudnieniu w szkolnictwie podstawowym dlatego zaplanował działania równościowe polegające na przyjmowaniu w większej proporcji mężczyzn.

**Tak zaplanowane wskaźniki nie mają jednak wymiaru równościowego.** Ogólnodostępne badania i analizy potwierdzają, że w tym obszarze to kobiety zdecydowanie częściej napotykają na ograniczenia i bariery wynikające z płci (np. dostęp do awansu).

**Zasada 5: Rezultaty i produkty projektu powinny być zdefiniowane w odniesieniu do zaplanowanych zmian na rzecz równości.**

**Przykład:** Z diagnozy wynika, że na obszarach wiejskich więcej jest kobiet bez pracy, czego jedną z przyczyn jest brak instytucjonalnej opieki nad dziećmi.

W projekcie można wówczas zaplanować stworzenie kilku takich instytucji lub/i działania zachęcające mężczyzn do angażowania się w obowiązki rodzinne a kobiety do podejmowania aktywności zawodowej.

**Celem równościowym będzie zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Produktem- stworzone instytucje opieki, a rezultatem - większy udział kobiet w rynku pracy.**

## **Etap IV. Zarządzanie projektem.**

Chcąc zapewnić realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach zarządzania projektem, należy przedstawić propozycję konkretnych działań, jakie zostaną podjęte w projekcie w tym obszarze.

## Organizacja pracy w zespole projektowym

Rozwiązania równościowe w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego:

- Elastyczne formy pracy (np. elastyczne godziny pracy, indywidualne godziny pracy, telepraca, job sharing, praca na część etatu),
- Inne rozwiązania (np. dodatkowy dzień urlopu z tytułu urodzenia lub opieki nad dzieckiem, dofinansowanie zorganizowanej opieki, czyli żłobka lub przedszkola itd. ).

## Sposób podejmowania decyzji w projekcie

Zaangażowane zarówno kobiety, jak i mężczyźni w proces podejmowania decyzji w projekcie.

Włączenie przedstawicieli i przedstawicielek grupy docelowej w proces podejmowania decyzji (większa gwarancja jak najlepszego dopasowania działań do potrzeb osób, do których skierowany jest projekt).



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

## **Zaproszenie do współpracy w ramach projektu podmiotów czy osób specjalizujących się w tematyce równościowej**

Wykorzystanie wiedzy eksperckiej zarówno w pracy z grupą docelową, jak również w planowaniu zmiany w zakresie przeciwdziałania i niwelowania nierówności.



## **Działania edukacyjne, uwrażliwiające na kwestie nierówności uwarunkowanych płcią i na zagadnienia dyskryminacyjne**

Szkolenia z przepisów prawa w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Doradztwo w zakresie opracowania procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w miejscu pracy.

## **Zapewnienie równego traktowania, przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji**

Równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Planowanie działań w ramach, których wszyscy pracownicy będą mieć pełną świadomość przysługujących im praw.

## **Bieżący monitoring równościowy w projekcie**

Monitoring przez osobę posiadającą ekspercką wiedzę w tym zakresie i mogącą dać odpowiednie wskazówki i informacje – w formie monitoringu cząstkowego/bieżącego, dotyczącego udziału uczestniczek/uczestników projektu, jak też w sprawozdawczości projektowej.

# **Uwzględnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w badaniach ewaluacyjnych, prowadzonych w ramach projektu**

Określenie sposobu i skuteczności realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn do przedmiotu badania.

# **STANDARD MINIMUM WNIOSKU W KONTEKŚCIE REALIZACJI ZASADY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet i Mężczyzn**

**Standard minimum** to narzędzie służące do oceny realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach wniosków o dofinansowanie współfinansowanych z EFS.

Na standard minimum składa się **pięć kryteriów**, według których można ocenić, czy projekt przyczynia się do realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn lub czy nie pogłębia istniejących nierówności.

Maksymalna liczba punktów do uzyskania wynosi **6** ponieważ kryterium nr 2 i 3 są alternatywne(\*)).

*(\*) W przypadku stwierdzenia występowania barier równościowych oceniający bierze pod uwagę kryterium nr 2 w dalszej ocenie wniosku o dofinansowanie projektu, zaś w przypadku braku występowania ww. barier – bierze pod uwagę kryterium nr 3.*

**0 punktów** - we wniosku o dofinansowanie projektu nie ma wskazanych żadnych informacji pozwalających na przyznanie 1 lub więcej punktów w danym kryterium oceny lub informacje wskazują, że projekt będzie prowadził do dyskryminacji ze względu na płeć.

**1 punkt** - kwestie związane z zakresem danego kryterium w standardzie minimum zostały uwzględnione wyczerpująco, trafnie lub w sposób możliwie pełny, biorąc pod uwagę charakterystykę danego projektu.



W przypadku kryterium 2, 3 i 4:

**1 punkt** - kwestie związane z zakresem danego kryterium w standardzie minimum zostały uwzględnione przynajmniej częściowo lub nie są w pełni trafnie dobrane.

**2 punkty** - kwestie związane z zakresem danego kryterium w standardzie minimum zostały uwzględnione wyczerpująco, trafnie lub w sposób możliwie pełny, biorąc pod uwagę charakterystyk danego projektu.

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# **ANALIZA POSZCZEGÓLNYCH PUNKTÓW STANDARDU MINIMUM**

## KRYTERIUM 1

We wniosku o dofinansowanie projektu podano informacje potwierdzające istnienie (albo brak istnienia) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

## Co to oznacza?

Należy dokonać analizy problemu, na który odpowiada projekt, pod kątem płci.

A zatem w treści wniosku o dofinansowanie powinny znaleźć się zapisy potwierdzające, że w obszarze tematycznym i/lub zakresie realizacji projektu **występują/nie występują nierówności** uwarunkowane płcią.

Przy diagnozowaniu barier równościowych należy wziąć pod uwagę, w jakim położeniu znajdują się kobiety i mężczyźni wchodzący w skład grupy docelowej projektu. Dlatego też istotne jest podanie nie tylko liczby kobiet i mężczyzn, ale także odpowiedź m.in. na pytania: *Czy która z tych grup znajduje się w gorszym położeniu? Jakie są tego przyczyny? Czy któraś z tych grup ma trudniejszy dostęp do edukacji, zatrudnienia, szkole itp.?*

## **Przykład: *Projekt dotyczący przeciwdziałaniu bezrobociu i aktywizacji zawodowej***

- Ile kobiet i mężczyzn pozostaje bez pracy?
- Ile kobiet i mężczyzn jest długotrwale bezrobotnych?
- W jakim wieku są kobiety i mężczyźni, których problem dotyczy?
- Jakie wykształcenie mają kobiety i mężczyźni, których problem dotyczy?

## Pytania pomocnicze

- Czy podano dane z podziałem na płeć?
- Czy powołano się na wiarygodne, dostępne źródła (polskie lub zagraniczne, ogólnokrajowe lub lokalne) z obszaru tematycznego i/lub zakresu projektu?
- Czy dokonano analizy sytuacji każdej z płci i zidentyfikowano jakieś nierówności?
- Czy zidentyfikowano przyczyny wskazanych nierówności? Czy wskazano na występowanie konkretnych barier równości?

## Pytania pomocnicze

- Jeśli nie zidentyfikowano barier równości, to, czy podano adekwatne uzasadnienie w oparciu o zaprezentowane dane?
- Czy precyzyjnie zdefiniowano grupę docelową? Czy zwrócono też uwagę na inne przesłanki niż płeć w jej definiowaniu? Czy liczba kobiet i mężczyzn, którzy mają zostać objęci projektem, jest adekwatna do analizy sytuacji grupy docelowej?



## Przykład:

Jeśli podawane są dane ilościowe i analizy dotyczące luki płacowej między kobietami i mężczyznami, to działania projektowe powinny przyczynić się do zmniejszenia lub zlikwidowania różnic w płacach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach, wykonujących tożsame obowiązki. **We wniosku zawsze należy odnosić się nie do nierówności ze względu na płeć w ogóle, lecz do konkretnego tematu i miejsca, w którym projekt będzie realizowany.**

## KRYTERIUM 2

Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

## Co to oznacza?

Planowane działania powinny wynikać z wcześniej przedstawionych danych i analiz, identyfikujących bariery wpływające na sytuację każdej z płci.

Szczególną uwagę przy opisie działań należy zwrócić w przypadku rekrutacji do projektu i dopasowania odpowiednich form wsparcia dla uczestników/uczestniczek projektu wobec zdiagnozowanych nierówności.

## Pytania pomocnicze

- Czy zaproponowane działania są powiązane z przeprowadzoną wcześniej analizą i zidentyfikowanymi barierami równości?
- Czy zapisy są wystarczające, by stwierdzić, że działania mogą przynieść efekty w niwelowaniu tych barier?

## Pytania pomocnicze

- Czy zaproponowano inne działania równościowe, niezwiązane z występowaniem barier równości (niezależnie od występowania czy niewystępowania takich barier)?
- Czy we wniosku znajdują się propozycje działań odnoszących się do przekazów unikających stereotypów (w działaniach informacyjnych, rekrutacji itp.)?

## Przykład:

- zaangażowanie obojga rodziców w wydarzenia organizowane w przedszkolu (np. udział w przedstawieniach, w których występują dzieci),
- spotkania z przedstawicielami zawodów, które wg stereotypów są przypisane do jednej płci, np.: z panią policjantką, z panem kucharzem, z panem pielęgniarzem.

## Przykład negatywny:

- Pozornie równościowe jest zapewnienie miejsca do przewijania dzieci, ulokowane w damskich toaletach. Takie rozwiązanie utwierdza tradycyjny podział ról, potwierdzając, że opieka i pielęgnacja dzieci jest wyłącznie w zakresie obowiązków kobiety.

Rekomendowanym rozwiązaniem jest zaprojektowanie miejsca do przewijania dzieci dostępnego dla rodziców lub zaprojektowanie toalety z przewijakiem, z której korzystać będą mogły zarówno kobiety będące matkami, jak i mężczyźni będący ojcami.

## KRYTERIUM 3

W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu tego typu bariery nie wystąpiły.



## Co to oznacza?

W przypadku kiedy we wniosku o dofinansowanie projektu nie zdiagnozowano żadnych barier równościowych, należy przewidzieć działania zmierzające do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu te bariery się nie pojawiły.

Taka sytuacja może mieć miejsce przede wszystkim w projektach nastawionych na wprowadzenie zmian systemowych, programów, regulacji, czy procedur.

## Co to oznacza?

Należy zapisać, w jaki sposób zostanie zapewniona perspektywa równych szans kobiet i mężczyzn w:

- rekrutacji, potwierdzając, że projekt nie będzie dyskryminował żadnej z tych grup,
- w rezultatach projektu, wskazując że projekt będzie dotyczył obu płci,
- w działaniach informacyjno-promocyjnych poprzez zawarcie informacji, w jaki sposób kierowany jest do obu grup;
- w zarządzaniu projektem – ewaluacji i monitoringu.

## Pytania pomocnicze

- Czy pomimo niezidentyfikowania barier równościowych, zaplanowano działania gwarantujące, że nie pojawią się one w trakcie realizacji projektu?
- Czy zaplanowano działania eliminujące lub niwelujące występowanie barier równościowych w obszarze tematycznym, w którym realizowany jest projekt?

**Przykład:** Projekt dotyczy modernizacji publicznych służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej.

**Grupa docelowa: osoby zatrudnione w tych instytucjach.**

W takiej sytuacji dane liczbowe z podziałem na płeć będą odzwierciedlać sytuację zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tych instytucjach i nie będą wpływać na planowanie działań. Nie stwierdzono również barier równościowych dla tej grupy docelowej.

Jednak, gdy skupimy się na świadczonych przez te instytucje usługach, kwestia równości szans płci może mieć tu bardzo duże znaczenie.

Doradztwo i aktywizacja zawodowa, czy pomoc społeczna, odpowiadają na problemy rynku pracy, a trudna sytuacja klientów i klientek tych instytucji ma związek również z płcią i występowaniem barier równości.

W ramach prowadzonych w takim projekcie działań, można przedsięwziąć środki przeciwdziałające nierównościom ze względu na płeć, na przykład uwzględnić w prowadzonych dla tych służb szkoleniach kwestie związane z przemocą domową, która w 95% dotyka kobiet.

**Przykład:** Projekt dotyczy tworzenia i funkcjonowania podmiotów opieki nad dzieckiem do lat 3, w tym żłobków (m.in. przyzakładowych) i klubów dziecięcych wymienionych w ustawie o opiece nad dziećmi do lat 3.

- różnorodne formy edukacyjne pokazujące, czym są stereotypy i jak mogą krzywdzić (np. zajęcia wykorzystujące postaci z bajek, ich cechy charakteru, działania, wybory przed jakimi stają, relacje między kobietami i mężczyznami),
- zajęcia dotyczące języka, uwrażliwiające na formy męskie i żeńskie nazw zawodów, wykorzystujące przysłowia odnoszące się do kobiet i mężczyzn,

- zapewnienie, że dziewczynki i chłopcy otrzymają wiedzę i umiejętności o tej samej jakości i w równym stopniu, niezależnie od stereotypów płci, ale z uwzględnieniem potrzeb, zainteresowań, możliwości – np. zajęcia rozwijające z matematyki, treningi piłki nożnej, w którym mogą uczestniczyć dziewczynki, zajęcia z gimnastyki artystycznej skierowane również do chłopców

## KRYTERIUM 4

Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych, istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.



## Co to oznacza?

Definiowanie wskaźników i planowanych do osiągnięcia rezultatów, co do zasady, powinno być powiązane z całością założeń projektu: rodzajem grupy docelowej, której zostanie udzielone wsparcie, stwierdzonymi problemami i barierami, z jakimi grupa ta ma do czynienia i rodzajem planowanego wsparcia.

## Co to oznacza?

Wartości docelowe wskaźników w postaci liczby osób należy podawać w podziale na płeć.

We wniosku o dofinansowanie projektu powinna również znaleźć się informacja, w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia barier równościowych istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu (dotyczy to zarówno projektów skierowanych do osób, jak i instytucji).

## Pytania pomocnicze

- Czy wskaźniki rezultatu i produktu są adekwatne do zdiagnozowanych problemów?
- Czy zaprezentowane rezultaty i produkty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
- Czy zaplanowane wskaźniki rezultatu i produktu są realne do osiągnięcia (ocena na podstawie zaplanowanych działań i grupy docelowej)?

## Pytania pomocnicze

- Czy poprawnie zdefiniowano wskaźniki z podziałem na płeć i to, w jaki sposób efekty projektu przyczynią się do niwelowania barier równościowych?
- Czy w przypadku wskaźników rezultatu i produktu, w działaniach nie skierowanych bezpośrednio do osób, zastosowano perspektywę płci?
- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów i produktów przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji?

## KRYTERIUM 5

We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.

## Co to oznacza?

Równościowe zarządzanie polega na uświadomieniu osób zaangażowanych w realizację projektu, zarówno personelu, jak i podwykonawców o obowiązku przestrzegania zasady równości szans płci. Obejmuje także organizowanie pracy i składu osobowego we wszystkich działaniach projektu, by zapewnić włączenie perspektywy płci do działań projektowych.

## Pytania pomocnicze

- Czy działania w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn, zaplanowane w projekcie na rzecz zespołu projektowego i realizowane przez zespół projektowy są poprawnie dobrane?
- Czy w procesie podejmowania decyzji i planowania działań projektowych biorą udział przedstawiciele i przedstawicielki obu płci?
- Czy w organizacji pracy zespołu przewidziano działania równościowe np. ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym? I czy zostały opisane w sposób niebudzący wątpliwości i zapewniający równe traktowanie?

## Pytania pomocnicze

- Czy w organizacji pracy wprowadzono procedury zapobiegające nierównemu traktowaniu, mobbingowi, molestowaniu? Czy osoby pracujące w projekcie mają zapewniony dostęp do informacji w tym zakresie?
- Czy w projekcie przewidziano monitorowanie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn?



## Wyjątek od standardu minimum

- Profil działalności beneficjenta (ograniczenia statutowe)
- Zamknięta rekrutacja

## Wyjątek od standardu minimum – profil działalności

Profil działalności wnioskodawców oznacza, iż w ramach statutu (lub innego równoważnego dokumentu) istnieje jednoznaczny zapis, iż wnioskodawca przewiduje w ramach swojej działalności wsparcie skierowane tylko do jednej z płci.

Na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, musi zostać podana w treści wniosku informacja, że ten projekt należy do tego wyjątku od standardu minimum – ze względu na ograniczenia wynikające z profilu działalności.

## Wyjątek od standardu minimum – zamknięta rekrutacja

Projekt obejmuje wsparciem wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie projektu.

## Wyjątek od standardu minimum – zamknięta rekrutacja

Przykład: skierowanie projektu tylko i wyłącznie do pracowników działu projektowania w firmie produkującej odzież, pod warunkiem że wsparciem zostaną objęte wszystkie osoby pracujące w tym dziale lub skierowanie wsparcia do pracowników całego przedsiębiorstwa – pod warunkiem że wszystkie osoby z tego przedsiębiorstwa zostaną objęte wsparciem.

## Wyjątek od standardu minimum – zamknięta rekrutacja

Uwaga: Zaleca się aby w przypadku projektów, które należą do wyjątków, również zaplanować działania zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn – pomimo iż nie będą one przedmiotem oceny za pomocą kryteriów oceny ze standardu minimum.



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# UNIWERSALNE PROJEKTOWANIE

**Uniwersalne projektowanie** to projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.

Uniwersalne projektowanie nie wyklucza możliwości zapewniania dodatkowych udogodnień dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne.

automatycznie otwierane drzwi



antypoślizgowa  
nawierzchnia  
chodników



oświetlenie  
zapewniające  
bezpieczeństwo  
i poczucie  
pewności



podjazdy dla  
wózków



dostępny  
transport  
publiczny



łatwy do zrozumienia schemat  
komunikacji miejskiej



## Koncepcja projektowania uniwersalnego oparta jest na 8 regułach:

- Użyteczność dla osób o różnej sprawności
- Elastyczność w użytkowaniu
- Proste i intuicyjne użytkowanie
- Czytelna informacja
- Tolerancja na błędy
- Wygodne użytkowanie bez wysiłku
- Wielkość i przestrzeń odpowiednie dla dostępu i użytkowania
- Percepcja równości (czyli Projekt winien minimalizować możliwość postrzegania indywidualnego jako dyskryminujące)

Zasada „Użyteczność dla osób o różnej sprawności” określa, że za użyteczne rozwiązania uważa się takie, z których mogą korzystać jednocześnie wszyscy, bez względu na możliwości funkcjonalne użytkownika, tj.

- gdy jest to możliwe, użytkowanie powinno być identyczne dla wszystkich, a jeśli nie jest to możliwe, należy zastosować użytkowanie ekwiwalentne,
- unikanie rozwiązań, które pogłębiałyby segregację i stygmatyzację,
- należy zapewnić, aby użytkowanie nie naruszało prywatności, bezpieczeństwa i poczucia pewności oraz realizowane było na równi z innymi użytkownikami,
- projekt powinien być atrakcyjny dla wszystkich.

Zasada „Elastyczność w użytkowaniu” wskazuje, że projekt uwzględnia szeroki zakres indywidualnych preferencji i możliwości użytkownika, tj.

- zapewnia wybór metody użytkowania,
- umożliwia użytkowanie przez osoby lewo- i praworęczne,
- ułatwia użytkownikowi dokładność i precyzję korzystania z projektowanego rozwiązania,
- zapewnia możliwość skorzystania w różnym tempie, w zależności od percepcji i mobilności użytkownika.

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

Zasada „Proste i intuicyjne użytkowanie” nawiązuje do konieczności zastosowania takich rozwiązań, które będą intuicyjne w użytkowaniu i będą uwzględniały doświadczenie, wiedzę, umiejętności językowe lub aktualne możliwości koncentracji użytkownika, tj.:

- eliminują zbędną złożoność i skomplikowanie projektu,
- zwiększają możliwości intuicyjnego korzystania z rozwiązania,
- przy korzystaniu uwzględniają w maksymalnym zakresie umiejętności użytkownika (w czytaniu, pisaniu czy zdolności językowe),
- uwzględniają priorytety informacji,
- zapewniają skuteczną informację (zwrotną) podczas użytkowania i po jego zakończeniu.

Zasada „Czytelna informacja” wskazuje na konieczność zastosowania informacji z uwzględnieniem zakresów percepcji człowieka i warunków otoczenia, tj. do przekazywania istotnych informacji należy:

- stosować piktogramy, informację dotykową i głosową,
- zapewnić odpowiedni kontrast dla informacji, z uwzględnieniem warunków otoczenia,
- zmaksymalizować czytelność istotnych informacji,
- rozróżnić informację w zakresie orientacji przestrzennej i sposobu korzystania,
- zapewnić możliwość dostępu do informacji poprzez urządzenia będące w dyspozycji osób z ograniczeniami sensorycznymi.

Zasada „Tolerancja na błędy” określa, że należy minimalizować zagrożenia i przypadkowe negatywne konsekwencje podczas użytkowania rozwiązań technicznych i przestrzennych, tj.

- stosować rozwiązania i ich lokalizację w taki sposób, aby były dostępne, a jednocześnie eliminować wszelkie zagrożenia w czasie użytkowania,
- wprowadzać czytelne ostrzeżenia o zagrożeniach lub możliwości popełnienia błędu,
- stosować rozwiązania cechujące się pewnością bezpieczeństwa użytkowania,
- ograniczyć czynności, które powodują zmęczenie i wymagają skupienia podczas użytkowania.

Zasada „Wygodne użytkowanie bez wysiłku” to konieczność stosowania takich rozwiązań, które nie powodują nadmiernego wysiłku podczas użytkowania, tj.:

- pozwalają użytkownikowi zachować naturalną pozycję ciała,
- nie wymagają użycia nadmiernej siły podczas użytkowania,
- należy zminimalizować konieczność powtarzania czynności podczas użytkowania,
- zminimalizować konieczność stałego wysiłku fizycznego.

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

Zasada „Wielkość i przestrzeń odpowiednie dla dostępu i użytkowania” wskazuje na konieczność zapewnienia odpowiedniej przestrzeni do wykonania danego działania, z uwzględnieniem możliwości funkcjonalnych człowieka, w tym ograniczeń w mobilności i percepcji oraz pozycji ciała (na stojąco lub siedząc), tj. należy:

- zapewnić pole widzenia dla dowolnej pozycji ciała,
- umożliwić dostęp i skorzystanie z rozwiązania z pozycji siedzącej (np. na wózku inwalidzkim) lub stojącej, uwzględniając szeroki zakres wzrostu użytkownika,
- uwzględnić warunki ergonomiczne dłoni przy konstruowaniu uchwytów i elementów sterowania urządzeniami,
- zapewnić odpowiednią przestrzeń do korzystania z rozwiązań przez użytkowników posługujących się osobistymi urządzeniami wspomagającymi mobilność lub percepcję czy wymagających pomocy osobistej (opiekuna, asystenta).



Zasada „ Percepcja równości” dotyczy równoprawnego dostępu do środowiska, korzystania ze środków transportu, produktów i z usług powszechnych lub powszechnie zapewnianych, w taki sposób, aby nie powodowało to sytuacji, gdy korzystający z nich czuje się w jakikolwiek sposób dyskryminowany czy stygmatyzowany.

Odnosi się to do sytuacji, gdy indywidualna ocena rozwiązania może wpływać na postrzeganie siebie, jak również postrzeganie przez innych naszych różnic fizycznych czy niepełnosprawności jako cech dyskryminujących lub niewspółmiernie wyróżniających.

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# MECHANIZMY RACJONALNYCH USPRAWNIEŃ

**Mechanizm racjonalnych usprawnień** to konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, rozpatrywane osobno dla każdego konkretnego przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

Łączny koszt racjonalnych usprawnień na jednego uczestnika nie może przekroczyć 12 tys. złotych.

Podstawą planowania kosztów związanych z mechanizmem racjonalnych usprawnień powinna być analiza potrzeb osób z niepełnosprawnościami, przeprowadzona podczas planowania projektu.

**Każde racjonalne usprawnienie wynika z relacji co najmniej 3 czynników:** • dysfunkcji związanej z danym uczestnikiem projektu, • barier otoczenia, • charakteru usługi realizowanej w ramach projektu.

## Sfinansowanie:

- asystenta tłumaczącego na język łątwy, asystenta osoby z niepełnosprawnością,
- tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika,
- alternatywnych form przygotowania materiałów projektowych (szkoleniowych, informacyjnych, np. wersje elektroniczne dokumentów, wersje w druku powiększonym, pisane alfabetem Braille'a lub w języku łątwym, nagranie tłumaczenia na język migowy na nośniku elektronicznym, itp.).

## Zwolnienie tempa / wydłużenie czasu

wynikającego np. z konieczności tłumaczenia na język migowy



## Dostosowanie budynków

np. montaż tymczasowych podjazdów, platform, wind; oznakowanie obiektu tablicami z treścią w alfabecie Braille'a



## Dostosowanie akustyczne

np. montaż pętli indukcyjnej czy systemów FM



## Dostosowanie komputerów

np. wynajęcie lub zakup programów powiększających, mówiących, drukarek materiałów w alfabecie Braille'a



## Zapewnienie specjalistycznego wsparcia

np. asystenta tłumaczącego na język łatwy, asystenta osoby z niepełnosprawnością, tłumacza języka migowego, przewodnika osoby mającej problemy w widzeniu



## Transport

np. specjalistyczny transport na miejsce realizacji projektu



## Dostosowanie materiałów projektowych / szkoleniowych

np. instalacja programów powiększających, mówiących, drukarek



## Przykładowe racjonalne usprawnienia:

Alternatywne formy przygotowania materiałów projektowych (szkoleniowych, informacyjnych etc.) – stworzenie wersji materiałów projektowych drukowanych w brajlu, z powiększoną czcionką, w tłumaczeniu na język łątwy, nagranie płyty z tłumaczeniem na język migowy, materiały w innych wersjach alternatywnych (np. audio, rysunki, symbole).



- a) Dotyczy w szczególności osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi (głównie niewidomych, słabowidzących, głuchoniewidomych), z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną (np. autyzm).
- b) Przykładowy koszt: zróżnicowany, w zależności od typu materiałów.

## **Przykładowe racjonalne usprawnienia:**

Wydłużony czas wsparcia – konieczny dla osób, które ze względu na swoją niepełnosprawność potrzebują więcej czasu, aby w pełni skorzystać ze wsparcia. Standardowy czas danej usługi oferowanej w projekcie może być wydłużony w wyniku konieczności wolniejszego tłumaczenia na język migowy, konieczności wolnego mówienia, odczytywania komunikatów z ust, stosowania języka łatwego, zapewnienia bezpieczeństwa psychicznego.

- a) Dotyczy w szczególności osób z następującymi niepełnosprawnościami: osób z niepełnosprawnością intelektualną, z zaburzeniami psychicznymi (np. z autyzmem, ze schizofrenią), z niepełnosprawnością słuchową (np. osoby głuche, słabosłyszące), z jednoczesną niepełnosprawnością słuchową i wzrokową (osoby głuchoniewidome), z chorobami krążenia (np. udar), osób z chorobami neurologicznymi (np. z afazją, zapaleniem opon mózgowych).
- b) Przykładowy koszt: dodatkowe 10% wynagrodzenia osób prowadzących daną formę wsparcia, która ulega wydłużeniu

## **Przykładowe racjonalne usprawnienia:**

Transport na miejsce udzielania usługi – sfinansowanie kosztów specjalistycznego transportu na miejsce realizacji wsparcia w projekcie.

- a) Dotyczy w szczególności osób z następującymi niepełnosprawnościami: osób z niepełnosprawnością ruchową, z chorobami krążenia, oddychania, osób ze zmianami reumatycznymi, niedowładem kończyn i stawów, z chorobami neurologicznymi (np. SM, Parkinson, zapalenie opon mózgowych), osób z chorobami układu moczowo-płciowego.
- b) Przykładowy koszt: ok. 3 zł/km

## **Przykładowe racjonalne usprawnienia:**

Dostosowanie infrastruktury komputerowej – m.in. zakup i instalacja programów powiększających, mówiących, kamer, dzięki którym można kontaktować się z osobą posługującą się językiem migowym, szybkiego internetu (symetryczne łącze) umożliwiającego wykorzystanie tłumaczenia na język migowy na odległość, drukarek brajlowskich etc. (m.in. w celu komunikacji, ale także możliwości elektronicznego wypełniania dokumentów).

*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

- a) Dotyczy to m.in. osób głuchych, słabosłyszących, niewidomych, słabowidzących, głuchoniewidomych, osób z chorobą Parkinsona.
- b) Przykładowy koszt: od 100 zł (koszty zróżnicowane w zależności od rodzaju sprzętu).



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

# DOSTĘPNOŚĆ CYFROWA





WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE



*Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

**Dostępność cyfrowa** oznacza, że wszystkie zasoby cyfrowe tworzone przez instytucje oraz projektodawców w realizowanych przez nich przedsięwzięciach (w tym strony internetowe, platformy e-learningowe, e-zasoby itd.) muszą spełniać kryteria dostępności.

Dostępny serwis internetowy to taki, który pozwala na wygodne, intuicyjne korzystanie z jego zasobów.

Zaplanowanie przez projektodawcę na etapie opracowywania wniosku o dofinansowanie sposobów zapewniających dostępność projektu dla osób z niepełnosprawnościami nie może mieć jedynie charakteru deklaratywnego i musi znajdować odzwierciedlenie podczas realizacji działań. Należy zaznaczyć, że kwestie równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, są sprawdzane podczas ogólnych kontroli projektów. Weryfikuje się wtedy, czy działania zostały zrealizowane zgodnie z założeniami wniosku o dofinansowanie. Ocenia się w szczególności mechanizmy zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępności, w tym eliminowanie czynników ograniczających ją, a także dostępność produktów wytworzonych w ramach projektu.

**Stwierdzenie nieprawidłowości w tym zakresie może skutkować uznaniem poszczególnych kosztów za niekwalifikowalne.**

## REKRUTACJA PROJEKTU

Powinna zostać przeprowadzona w sposób umożliwiający wzięcie udziału w tym procesie każdej zainteresowanej osobie.

Należy odpowiednio dobrać kanały informacyjne odpowiednie dla odbiorców. Wiadomości o projekcie powinny być zamieszczane na stronach/portalach internetowych, z których korzystają osoby z niepełnosprawnościami (np. [www.niepelnosprawni.pl](http://www.niepelnosprawni.pl), [www.bezbarier.pl](http://www.bezbarier.pl)).

Wśród przykładów zapewnienia dostępnego przekazu wskazać można m.in.: nagranie komunikatu w formie wideo z napisami, nagranie z napisami w języku łatwym, nagranie z tłumaczem języka migowe.

## REKRUTACJA PROJEKTU

Należy odpowiednio zaprojektować materiały informacyjno-promocyjne, takie jak plakaty, ulotki, ogłoszenia prasowe. Powinny one zostać opracowane z wykorzystaniem **tekstu łatwego w odbiorze** – zarówno w warstwie językowej, jak i prezentacyjnej.

## Co to oznacza?

W warstwie językowej zasady obejmują m.in.: stosowanie prostej składni, unikanie żargonu, skrótów i związków frazeologicznych, stosowanie strony biernej zamiast czynnej oraz unikanie zaprzeczeń.

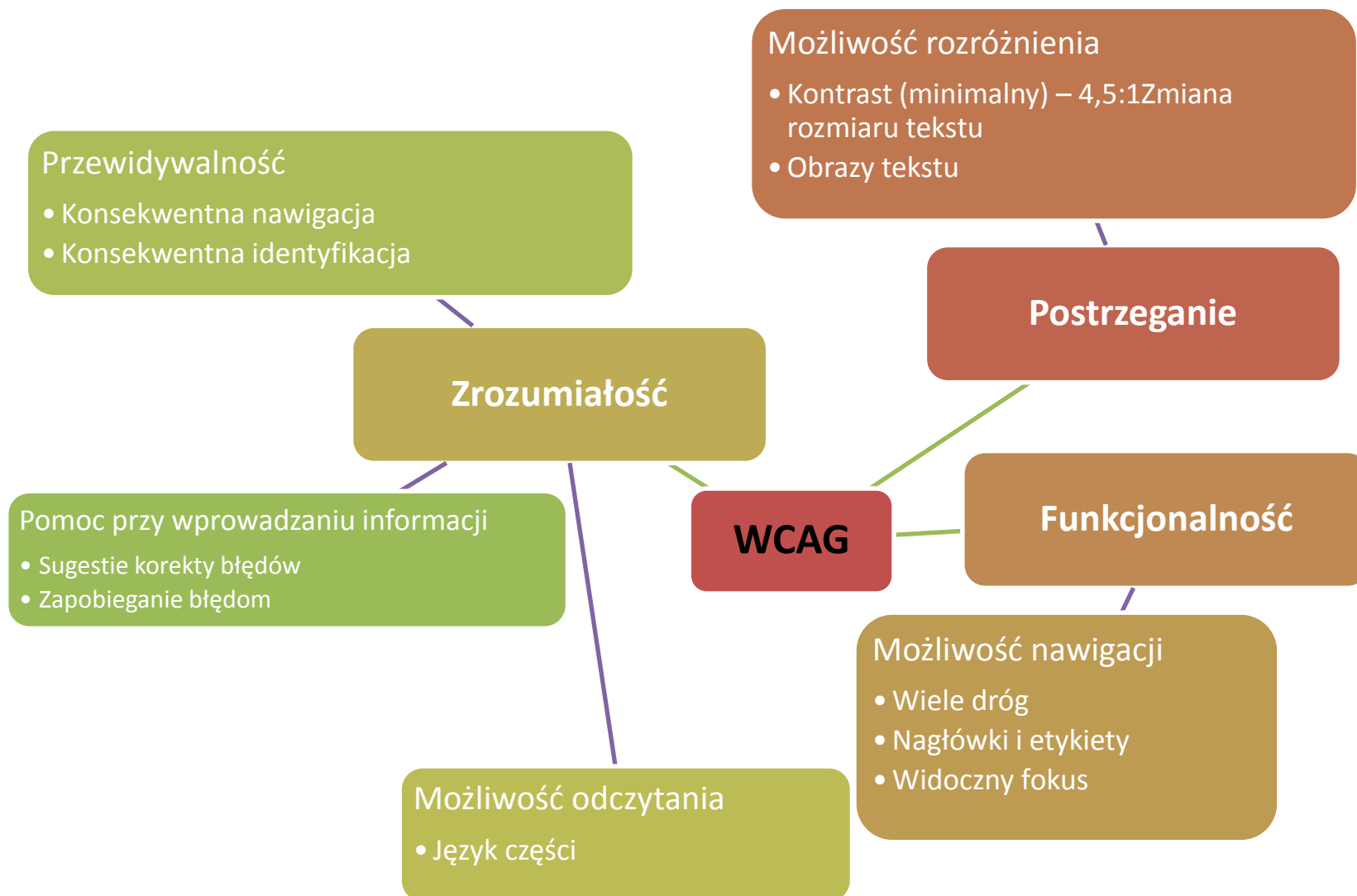
W warstwie prezentacyjnej to przede wszystkim: stosowanie czcionek bezszeryfowych o dużym rozmiarze, wyrównywanie tekstu do lewego marginesu oraz unikanie stosowania kapitalików i kolorów

## REKRUTACJA PROJEKTU

Należy zapewnić dostępność stron internetowych, na których publikowane są ogłoszenia, w szczególności strony projektodawców.

Witryny internetowe wszystkich podmiotów realizujących zadania publiczne – a więc finansowane ze środków publicznych, do których zalicza się środki EFS – muszą być zgodne ze standardem WCAG 2.0 co najmniej na poziomie AA.

Szkolenie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego



## Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych

1. Wszystkie elementy graficzne powinny mieć zwięzły tekst alternatywny (alt), który opisuje, co znajduje się na grafice lub – jeśli grafika jest odnośnikiem – dokąd prowadzi ten odnośnik. Jeśli grafiki są czysto dekoracyjne, powinny mieć pusty atrybut alt.
2. Należy unikać animowanych elementów, poruszających się tekstów, ponieważ rozpraszają one wszystkich użytkowników, nie tylko niepełnosprawnych. Niektóre szczególnie agresywnie i szybko animowane grafiki mogą stanowić zagrożenie dla osób cierpiących na padaczkę fotogenną!



## Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych

3. Wszystkie pliki dźwiękowe (audycje, wywiady, wykłady) powinny być uzupełnione o transkrypcję tekstową. Odtwarzacze tych plików zamieszczone na stronie powinny dać się obsłużyć za pomocą klawiatury i być dostępne dla osób niewidomych.
4. Wszystkie plik wideo powinny być uzupełnione o napisy dla osób głuchych. Odtwarzacze powinny być dostępne dla osób niewidomych i osób korzystających wyłącznie z klawiatury.
5. Wszelkie pliki multimedialne i Flash powinny być dostępne lub udostępnione w postaci alternatywnej.

## **Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych**

6. Pliki PDF, Word i inne popularne formaty do ściągnięcia powinny być przygotowane jako dostępne. Np. pliki PDF powinny mieć strukturę, która pomaga osobom niewidomym przeglądanie takich dokumentów.

7. Teksty zamieszczone w serwisie powinny być napisane w miarę możliwości w jak najprostszym sposobie, tak aby dostęp do nich miały mniej wykształcone osoby, a także użytkownicy z niepełnosprawnością intelektualną.

## **Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych**

8. Teksty powinny być opublikowane w czytelny sposób – podzielone na paragrafy, listy i inne sekcje; niejustowane do prawej strony; skróty literowe powinny być rozwinięte w pierwszym wystąpieniu na każdej stronie; tekst powinien być uzupełniony o nagłówki (h1-h6), aby osoby niewidome mogły sprawnie przejść do interesującej ich sekcji.

9. Nawigacja (menu) powinna być spójna, logiczna i niezmienna w obrębie serwisu.

Nawigacja w obrębie całego serwisu powinna być dostępna z poziomu klawiatury.

## Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych

10. Wszystkie elementy aktywne, takie jak odnośniki, banery czy pola formularza, powinny mieć wyraźny wizualny fokus (zwykle w postaci ramki widocznej w trakcie nawigacji po stronie klawiszem TAB). Zaleca się wzmocnienie domyślnego fokusa, tak aby był dobrze widoczny także dla osób niedowidzących.

11. Wszystkie odnośniki powinny być unikalne i zrozumiałe, także poza kontekstem. Nie należy używać linków w postaci: „>>” czy „więcej” albo „kliknij tutaj”. Odnośniki nie mogą otwierać się w nowym oknie lub zakładce przeglądarki bez ostrzeżenia.

## Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych

12. Zaleca się zastosowanie usprawnienia w postaci „skip links”, czyli możliwości przejścia bezpośrednio do treści pojedynczej strony. Jest to szczególnie ważne w serwisach, które mają kilkadziesiąt linków w nawigacji/menu głównym.

13. Kontrast kolorystyczny wszystkich elementów przekazujących treść (tekstów, linków, banerów) lub funkcjonalnych musi mieć stosunek jasności tekstu do tła co najmniej 4,5 do 1, a najlepiej, jeśli nie jest mniejszy niż 7 do 1.

## Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych

14. Stronę powinno dać się znacząco (co najmniej 200%) powiększyć narzędziami przeglądarki. Najlepiej, jeśli wówczas strona cały czas mieści się poziomo w oknie przeglądarki i nie pokazuje się poziomy pasek przewijania ekranu. Powiększona strona nie może „gubić” treści.

15. Wszystkie tytuły (title) stron muszą być unikalne i informować o treści podstrony, na jakiej znajduje się użytkownik. Układ treści w tytule powinien być zbudowany wg schematu: [Tytuł podstrony] – [Nazwa instytucji].

## **Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych**

16. Wszystkie podstrony powinny być oparte o nagłówki. Nagłówki (h1-h6) są podstawowym sposobem porządkowania treści na stronie. Nagłówek h1 powinien być tytułem tekstu głównego na stronie.

17. Do porządkowania treści w tekstach czy elementów nawigacji należy wykorzystywać listy nieuporządkowane i uporządkowane.

18. Język strony oraz język fragmentów obcojęzycznych powinien być określony atrybutem lang.

## **Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych**

19. Cytaty powinny być odpowiednio wyróżnione – co najmniej cudzysłowami.
20. Kod serwisu powinien być zgodny ze standardami i nie korzystać z tabel jako elementu konstrukcyjnego strony.
21. Tabele służące do przekazania danych powinny być zbudowane w możliwie prosty sposób i posiadać nagłówki.
22. Wszystkie ramki powinny być odpowiednio zatytułowane.
23. Wszystkie skrypty i aplety powinny być dostępne dla osób niewidomych i osób korzystających wyłącznie z klawiatury.



## Katalog 25 zaleceń dla redaktorów serwisów internetowych

24. Formularze, w tym formularz wyszukiwarki, powinny być zbudowane zgodnie ze standardami. Wszystkie pola formularzy i przyciski powinny być właściwie opisane.
25. Serwis powinien być dostępny w przeglądarkach i urządzeniach z wyłączoną obsługą CSS

## REKRUTACJA PROJEKTU

Należy zapewnić wszystkim zainteresowanym uczestnikom udział w organizowanych spotkaniach rekrutacyjnych oraz w procesie mogącym obejmować takie etapy, jak rozmowę z doradcą zawodowym czy test wiedzy i umiejętności.

Należy zagwarantować, że wszystkie spotkania oraz poszczególne etapy realizacji projektu będą dostępne dla osób z różnymi niepełnosprawnościami (m.in. poprzez ich umiejscowienie w dostępnych budynkach, obecność tłumacza języka migowego, asystenta, który zapewni pomoc w wypełnieniu formularzy rekrutacyjnych, stosowanie pętli indukcyjnej).

## DOBRA PRAKTYKA

w zakresie działań na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami w obszarze aktywizacji zawodowej. Projekt „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”, realizowany w latach 2010-2012 40 ze środków EFS przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym.

CEL: aktywizacja społeczna i zawodowa osób głuchoniewidomych, przy ich aktywnym udziale i z poszanowaniem ich potrzeb, możliwości i osobistych wyborów. Wsparciem zostało objętych 628 osób.

## DOBRA PRAKTYKA

Każdy uczestnik projektu miał możliwość skorzystania z następujących usług, które zostały zaplanowane w oparciu o szczegółową analizę sytuacji i potrzeb grupy docelowej:

- indywidualne spotkania ze specjalistami (trener motywacji, doradca ds. rozwoju zawodowego, doradca ds. uprawnień, doradca ds. sprzętu, instruktor rehabilitacji podstawowej),
- dofinansowania do szkoleń indywidualnych,
- diagnoza medyczna,
- wsparcie towarzyszące – pomoc tłumaczy języka migowego i tłumaczy-przewodników osób głuchoniewidomych,
- wsparcie trenerów pracy (zatrudnienie wspomagane).

## DOBRA PRAKTYKA

Do zadań trenerów pracy należało:

- pomaganie uczestnikom w opracowywaniu dokumentów aplikacyjnych,
- poszukiwanie i selekcjonowanie ofert pracy,
- kontakt w sprawie konkretnych ofert pracy,
- wsparcie w prowadzeniu rozmowy z pracodawcą,
- wzmacnianie motywacji uczestników i ich zaangażowania w procesie poszukiwania pracy,
- pomoc dla uczestników w dostosowaniu się do nowych warunków w miejscu pracy,
- wsparcie na stanowisku pracy.

## DOBRA PRAKTYKA

Na skutek zastosowania modelu zatrudnienia wspomaganego w wyniku projektu pracę podjęło aż 155 jego uczestników.

Założony wskaźnik zatrudnienia został zrealizowany na poziomie 193%

## Przykłady działań dyskryminacyjnych:

- ✓ rekrutacja prowadzona wyłącznie w budynkach posiadających bariery architektoniczne,
- ✓ sposób promocji projektu bazujący na materiałach niedostępnych dla osób z niepełnosprawnością wzroku czy głuchych,
- ✓ projekty dedykowane, kierowane wyłącznie do osób głuchych– niegwarantujące dostępu osobom z niepełnosprawnością sprzężoną (np. oprócz niepełnosprawności słuchu także niepełnosprawność wzroku czy narządów ruchu).

## **W jakich przypadkach projekt nie realizuje zasady dostępności?**

- ✓ Nie ma żadnych informacji we wniosku o dofinansowanie.
- ✓ Informacje wskazują, że projekt może dyskryminować, np. niezasadna neutralność projektu, w tym jego produktów, zakładanie, że uczestnikami będą wyłącznie osoby z niepełnosprawnością słuchu.
- ✓ Stosowanie ogólnych sformułowań, np. projekt jest zgodny z zasadą równości szans, projekt jest dostępny dla wszystkich.



## **W jakich przypadkach projekt nie realizuje zasady dostępności?**

- ✓ Pominięcie we wniosku kwestii dotyczącej zasady niedyskryminacji nie pozwala uznać kryterium za spełnione warunkowo, gdyż warunkiem wskazanym przez oceniającego nie może być wprowadzenie do wniosku zupełnie nowych i wcześniej w nim nie zawartych informacji w danym zakresie. Ewentualna ocena warunkowa musi mieć zakotwiczenie w postaci informacji odnoszących się do danego kryterium, które – zdaniem oceniającego – należy jedynie uzupełnić lub wyjaśnić.

## **Jak zapewnić, by działania informacyjno-promocyjne były dostępne dla osób z niepełnosprawnościami?**

**Katalog podejmowanych działań w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami:**

- Unikanie dyskryminującego, stereotypowego lub ośmieszającego przekazu oraz używanie niestereotypowego i zróżnicowanego przekazu w materiałach informacyjnych.

- Stosowanie zróżnicowanych środków przekazu i kanałów komunikacji, w tym dostosowanych do różnych typów niepełnosprawności, np. projektowanie stron internetowych zgodnie ze standardami dostępności, szkolenia e-learningowe, zapewnienie na spotkaniach tłumacza języka migowego oraz sprzętu wspomagającego słyszenie czy dodatkowe napisy informacyjne na ekranie, towarzyszące przekazowi głosowemu, umieszczenie materiałów odpowiednio nisko, na wysokości dostosowanej do możliwości osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, prowadzenie spotkań informacyjnych w łatwo dostępnych miejscach czy wykorzystanie miejsc pozbawionych barier dostępu. Działania takie powinny przełożyć się na dotarcie do jak najszerszego grona odbiorców.

- Zamieszczanie i udostępnianie na stronach internetowych PO materiałów lub odnośników do materiałów dotyczących zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.
- Organizowanie spotkań informacyjnych dotyczących praktycznej realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w danym typie projektów.

- Wyznaczenie osoby pierwszego kontaktu, która pełnić będzie rolę eksperta z danej instytucji w zakresie niedyskryminacji.
- Organizacja spotkań, konferencji, forów internetowych, platform czy innych form dyskusji i wymiany doświadczeń dla beneficjentów i instytucji zaangażowanych w realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.
- Prezentacja dobrych praktyk z zakresu wdrażania równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

- Wykorzystywanie w działaniach informacyjno-promocyjnych materiałów zgodnych z zasadami dostępności, m.in. zgodnych ze standardem WCAG 2.0 na poziomie AA (zabronione jest np. publikowanie na stronach internetowych plików PDF zawierających skany dokumentów jako obraz, gdyż taki format jest niedostępny dla osób z niepełnosprawnością wzroku; dokumenty dostępne to np. skany po procesie OCR lub pliki w formacie doc).



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- **Wybierz miejsce dostępne architektonicznie, z wygodnym dojazdem komunikacją miejską.**

## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

Sprawdź przede wszystkim:

- Czy do obiektu da się dojechać komunikacją miejską?
- Czy droga od najbliższego przystanku jest utwardzona, po drodze nie ma schodów bez podjazdów, wysokich krawężników itd.?
- Czy wejście do budynku znajduje się na poziomie podłogi, a jeśli są schody, to czy jest także winda lub podjazd?
- Czy podjazd nie jest zbyt stromy?
- Czy winda ma przyciski zaznaczone brajlem (a nie sensory dotykowe) oraz optyczne potwierdzenie alarmu dla niesłyszących?



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

Sprawdź przede wszystkim:

- Czy toaleta jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością?
- Czy budynek jest właściwie oznakowany, m.in. z zastosowaniem kontrastu dla osób z niepełnosprawnością wzroku?
- Czy w korytarzach nie ma wystających gablot, reklam, elementów dekoracji, itp., które mogłyby być przeszkodą dla osób niewidomych?



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- **Opracuj dostępne zaproszenie. Tekstowa forma ułatwi dotarcie z informacją do większej grupy odbiorców m.in. niewidomych, a nagranie w języku migowym do głuchych.**

## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- Zaproszenie. Nigdy nie wysyłaj zaproszenia na konferencję w formie wyłącznie graficznej. Po pierwsze może się ono nie otworzyć w wielu skrzynkach pocztowych, po drugie jest zupełnie niedostępne dla osób niewidomych.

Jeśli decydujesz się zapraszać uczestników mailem, najważniejsze informacje wysyłaj w wersji tekstowej. Pamiętaj, aby precyzyjnie opisać linki do rejestracji i strony www projektu. Zawsze podawaj też alternatywę dla kontaktu telefonicznego, np. w postaci adresu e-mail, co umożliwi komunikację osobom z dysfunkcjami słuchu i mowy.



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- Rejestracja. Elektroniczna rejestracja usprawni proces. Papierowy formularz będzie niedostępny dla osób niewidomych i niedowidzących. Wersja elektroniczna będzie tańsza niż adaptacja na druk powiększony i brajla.

## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- Opracuj dostępne zaproszenie. Tekstowa forma ułatwi dotarcie z informacją do większej grupy odbiorców m.in. niewidomych, a nagranie w języku migowym do głuchych.
- Zamieść w formularzu rejestracyjnym pytanie o specjalne potrzeby uczestników.
- Zapewnij różne formy kontaktu – telefon, sms, e-mail.

## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- Pytaj o specjalne potrzeby. Jedno pytanie w formularzu rejestracyjnym dostarczy wiedzy o uczestnikach i o tym jak przystosować wydarzenie do ich indywidualnych potrzeb.

Przykład: Jeśli posiadasz szczególne potrzeby, poinformuj nas o tym.

Zaznacz usługę, której potrzebujesz:

- symultaniczny przekaz tekstowy (napisy na żywo)
- tłumacz polskiego języka migowego
- powiększony tekst
- inne .....
- wsparcie asystenta osoby ...



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- **Zadbaj o dostępność strony www i materiałów konferencyjnych. Korzystaj z plików w dostępnych formatach elektronicznych (Word, PDF z warstwą tekstową) oraz wideo z tłumaczeniem na język migowy, z napisami, audiodeskrypcją. Bądź przygotowany na udostępnienie alternatywnych formatów, takich jak np. druk powiększony.**

## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

### Czytelne prezentacje:

- Ogranicz liczbę slajdów do 10-15.
- Nadaj unikalny tytuł każdemu ze slajdów.
- Stosuj się do zasady jeden slajd – jeden temat.
- Ogranicz ilość tekstu na slajdzie do 4-6 krótkich wierszy.
- Stosuj krótkie równoważniki zdań zamiast cało zdaniowych akapitów.
- Używaj dużej czcionki, by była łatwa do odczytania z kilku metrów, minimum 18-20 punktów.
- Pamiętaj, że bardziej czytelne są proste czcionki, np. Arial, Verdana, Tahoma, bez cieni.





## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

### Czytelne prezentacje:

- Zachowaj kontrast czcionki do tła.
- Unikaj elementów odciągających uwagę (np. animacji).
- Unikaj pisania w polu slajdu wielkimi literami.
- Nie przesadzaj z ilością danych na wykresach, wyróżniaj np. kolorem, to co chcesz pokazać.
- Stosuj grafiki wysokiej jakości, pokazuj duże zdjęcia.
- Precyzyjnie omawiaj wykresy, by były zrozumiałe także dla niewidomych.



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- Pamiętaj, że podczas wydarzeń różne grupy osób z niepełnosprawnościami mają różne potrzeby. Dla głuchych pomocne będzie tłumaczenie na język migowy, dla słabosłyszących pętla indukcyjna, symultaniczny przekaz tekstowy i filmy z napisami, dla słabowidzących wysoki kontrast i duży tekst, a dla niewidomych audiodeskrypcja.
- Zadbaj o dostępność transmisji on-line zapewniając tłumaczenie migowe, napisy, odtwarzacz przyjazny oprogramowaniu czytającemu.



## Jak zaplanować dostępne wydarzenie?

- Pamiętaj o specjalnych potrzebach prelegentów z niepełnosprawnościami.
- Korzystaj z usług profesjonalistów, a w razie wątpliwości konsultuj się z organizacjami reprezentującymi osoby z niepełnosprawnościami.

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Dostępna przestrzeń

**Budynek sejmu RP** jest przystosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami fizycznymi i sensorycznymi. Oznacza to m.in. dostępną dla wózkowiczów i osób niewidomych przestrzeń zewnętrzną, wejście do budynku z poziomu ulicy, dostępne toalety. Sala kolumnowa, w której odbywają się konferencje i rejestracja, a także miejsce na przerwę kawową są na parterze. Ponadto budynek zlokalizowany jest w centrum miasta, łatwo do niego dojechać komunikacją miejską.

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Asystenci osób z niepełnosprawnością

Do dyspozycji osób z niepełnosprawnością byli asystenci. Odprowadzali gości na miejsca. Pomagali także podczas przerwy kawowej. Wszyscy asystenci przeszli szkolenie z zakresu zasad komunikacji i właściwego zachowania wobec osoby z niepełnosprawnością

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Dostępne www i multimedia

Strony internetowe Fundacji Widzialni i Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, organizatorów konferencji, zgodne są ze standardami dostępności. Na stronie Fundacji filmy zamieszczone zostały przy użyciu odtwarzacza pozwalającego na korzystanie z oprogramowania dla osób niewidomych. Zaproszenie na konferencje oraz ich podsumowanie zostały przetłumaczone na Polski Język Migowy.

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Transmisja na żywo

Transmisję online z tłumaczeniem migowym i napisami na stronie Sejmu RP organizuje Ośrodek Informatyki Sejmu RP we współpracy z firmami zewnętrznymi. Napisy i tłumaczenie migowe są prezentowane w odrębnych oknach, co umożliwia ich włączenie i wyłączenie. Dodatkowe klawisze umożliwiają obsługę wideo w programach czytających.

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Pętla indukcyjna

Aby ułatwić zrozumienie mowy osobom korzystającym z aparatów słuchowych, w sali konferencyjnej zamontowana została pętla indukcyjna. W miejscu, z którego był najlepszy widok na ekrany z tekstem i tłumacza migowego utworzono sektor dla osób niesłyszących. Został on oznaczony, a informacja o tym została przekazana uczestnikom.



**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- **Udział prelegentów z niepełnosprawnościami**

Wśród prelegentów konferencji był senator, który porusza się na wózku inwalidzkim. Dlatego organizatorzy zdecydowali się nie korzystać z mównicy, a panel dyskusyjny zorganizować w niskich fotelach. Słabosłysząca uczestniczka dyskusji korzystała z symultanicznego przekazu tekstowego, który wyświetlał się na ekranie laptopa stojącego przed nią.

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Prezentacje

Aby poprawić czytelność prezentacji zapewnione zostały dodatkowe ekrany boczne.

- Materiały pokonferencyjne

Relacja z wydarzenia została zamieszczona na stronie www Fundacji Widzialni. Zdjęcia z wydarzenia zamieszczono z opisem alternatywnym dla osób niewidomych.

Podsumowanie nagrano w Polskim Języku Migowym. Raporty zostały przedstawione w dostępnym formacie.

**Dobre praktyki** - konferencja organizowana przez Fundację Widzialni oraz Forum Dostępnej Cyberprzestrzeni, w Sejmie RP

- Budynek jest wyraźnie oznakowany tablicą informacyjną znajdującą się w pobliżu wejścia.
- Wejście do budynku jest odpowiednio widoczne i oświetlone.
- W pobliżu budynku znajdują się wyznaczone miejsca parkingowe dla osób z niepełnosprawnościami.
- Osoba z niepełnosprawnością może bez problemu wejść do budynku z psem asystującym.
- Domofon jest dostępny dla osób z niepełnosprawnościami.
- Szklane drzwi oraz rampy poziome są zabezpieczone i oznaczone kontrastem.
- Do budynku prowadzi dostępne wejście.

## Dostępność inwestycji budowlanych – w budynku

- Jeżeli za wejściem znajduje się punkt obsługi, na przykład recepcja, informacja lub punkt sprzedaży, to jest on możliwie blisko i naprzeciwko wejścia. Osoba pracująca w takim miejscu jest widoczna dla klienta, przy czym warto pamiętać, by nie znajdowało się za nią silne źródło światła. Jeżeli pomiędzy pracownikiem i klientem znajduje się lada, to jej wysokość wynosi 70–80 cm oraz daje możliwość podjechania wózkiem na głębokość 30 cm pod ladę.
- Punkt obsługi klienta jest wyposażony w stanowiskową pętlę indukcyjną. Informacja o pętli jest uwidoczniona za pomocą standardowego piktogramu.

## Dostępność inwestycji budowlanych – w budynku

- Punkt obsługi klienta dysponuje możliwością obsługi w języku migowym. Dopuszczalne jest stosowanie tłumacza online. Informacja o tłumaczeniu jest uwidoczniona za pomocą standardowego piktogramu.
- W budynku istnieje system informacji wizualnej wspomagający poruszanie się i odnajdywanie miejsc.
- Drzwi wewnątrz budynku są dostępne w taki sam sposób jak dostępne wejście.
- Drzwi przeciwpożarowe są półautomatyczne (otwierają się po naciśnięciu przycisku).
- Drzwi wyposażone są w klamki a nie gałki.

## Dostępność inwestycji budowlanych – w budynku

- Jeżeli informacje o budynku lub działaniach w nim realizowanych udostępniane są na ekranach w postaci filmów, to filmy są uzupełnione o napisy w języku polskim.
- Informacje o budynku i działaniach w nim prowadzonych są udostępnione w polskim języku migowym, na przykład na stronie internetowej lub na wyświetlaczu w recepcji.
- W pomieszczeniach przeznaczonych do korzystania przez wiele osób, jak sale konferencyjne, lobby, restauracje, zainstalowane są pętle indukcyjne. Pomieszczenia wyposażone w pętle są oznaczone standardowym piktogramem.

## Dostępność inwestycji budowlanych – w budynku

- System powiadamiania alarmowego jest zarówno akustyczny (syrena, dzwonki), jak i wizualny (migające światła, świecące napisy).
- Szklane drzwi i ściany w budynku są oznaczone kontrastowo.
- Oznaczenia pomieszczeń są dostępne dla osób z niepełnosprawnością wzroku.
- Schody są regularne.
- Schody są oznaczone na pierwszym i ostatnim stopniu każdego ciągu kontrastem i fakturą.
- Na poręczach schodów umieszczona jest informacja o numerze kondygnacji.
- Schody są zabezpieczone przed wejściem pod nie od drugiej strony.

## Dostępność inwestycji budowlanych – pomieszczenia/pokoje

- Do pomieszczenia prowadzi dostępne wejście.
- Zapewniona jest odpowiednia przestrzeń manewrowa, wynosząca przynajmniej 150 cm x 150 cm.
- Jeżeli w pokoju jest łóżko, to jego wysokość mieści się w przedziale 46 cm – 52 cm. Powierzchnie do przesiadania się obok łóżka po lewej lub prawej stronie wynoszą przynajmniej 140 cm x 140 cm.



## Dostępność inwestycji budowlanych – toaleta

- Do toalety prowadzi dostępne wejście.
- Powierzchnia manewrowa przed muszlą klozetową wynosi przynajmniej 150 cm x 150 cm.
- Po lewej i po prawej stronie muszli toaletowej znajdują się uchwyty. Przynajmniej jeden z nich jest składany.
- Powierzchnia do przesiadania się obok muszli toaletowej po lewej lub prawej stronie wynosi przynajmniej 80 cm x 70 cm.
- Wysokość muszli toaletowej mieści się w przedziale między 46 cm – 52 cm.
- Przestrzeń wjazdu pod umywalkę wynosi przynajmniej 30 cm.
- Dostępny jest natrysk bezprogowy, którego powierzchnia wynosi przynajmniej 150 cm x 150 cm.

## Bibliografia

1. *Umowa Partnerstwa.*
2. *JAK REALIZOWAĆ ZASADĘ RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN W PROJEKTACH FINANSOWANYCH Z FUNDUSZY EUROPEJSKICH 2014-2020. Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania.*
3. *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn.*
4. *Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.*
5. *[www.funduszeuropejskie.gov.pl](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl)*