

Poradnik dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027



Fundusze Europejskie



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Tytuł: „Poradnik dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”

Zleceniodawca:

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Wykonawca: Mirosława Makuchowska

Autorki: Mirosława Makuchowska, Katarzyna Piecuch, Agnieszka Sznajder, Paulina Tota-Stawarczyk

Korekta językowa: Marcin Grabski

Skład: Radek Nawojski

Warszawa 2024



**Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko**

Spis treści

Wstęp	6
Introduction	10
Równościowe zasady horyzontalne i warunki podstawowe	14
Zasada równości szans i niedyskryminacji	18
Wprowadzenie	19
Dostrzeganie potrzeb	21
Użytkowniczki i użytkownicy projektów	23
Projekty neutralne	28
Zarządzanie projektem	29
Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami	31
Zasada równości kobiet i mężczyzn	72
Wprowadzenie	73
Zarządzanie projektem	79
Projekty neutralne	79
Wytyczne dotyczące realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn	81
Karta praw podstawowych	122
Wprowadzenie	123
Obowiązek stosowania Karty praw podstawowych	126
Stosowanie Karty praw podstawowych przez organy krajowe	128
Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych	130
Wytyczne dotyczące realizacji postanowień Karty praw podstawowych	144

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych	178
Wprowadzenie	179
Artykuły horyzontalne Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych	182
Wytyczne dotyczące realizacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych	188
Podsumowanie	248
Zasada równości szans i niedyskryminacji	248
Zasada równości kobiet i mężczyzn	250
Karta praw podstawowych	251
Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych	254
Zakończenie	256
Słowniczek	257
Bibliografia	264
Autorki	270
Załączniki	272
Załącznik 1. Listy kontrolne dla wnioskodawców	273
Załącznik 2. Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania”	280
Załącznik 3. Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem work-life balance”	293
Załącznik 4. Wzór regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy	301
Załącznik 5. Obowiązkowe standardy dostępności uwzględniające specyfikę Programu FEnIKS	310

Wstep



„Poradnik dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027” (dalej: Poradnik) stanowi całościowy przewodnik w zakresie stosowania równościowych zasad horyzontalnych oraz przestrzegania warunków podstawowych ujętych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (dalej: karta) i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (dalej: konwencja).

Właściwe zastosowanie równościowych zasad horyzontalnych oraz przestrzeganie postanowień Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych niesie ze sobą wiele korzyści. Jednocześnie liczba dokumentów i publikacji, z którymi należałoby się zapoznać, oraz zdobycie niezbędnej wiedzy specjalistycznej, która jest potrzebna do odpowiedniej realizacji zasad, może być przytłaczająca. Dlatego mamy nadzieję, że ten praktyczny Poradnik będzie stanowił przyjazne i przydatne narzędzie wspierające zarówno instytucje systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 (FEnIKS), jak i wnioskodawców oraz beneficjentów.

Poniżej wskazane są kluczowe korzyści, jakie płyną z korzystania z Poradnika:

- ➔ **Zwiększona efektywność** – właściwe stosowanie równościowych zasad horyzontalnych znacznie zwiększa skuteczność oddziaływania Programu FEnIKS, co z kolei prowadzi do lepszego i bardziej efektywnego wydatkowania środków Programu.
- ➔ **Zmniejszanie nierówności** – zaproponowane w Poradniku rozwiązania i działania na rzecz równościowych zasad horyzontalnych przyczyniają się do zmniejszania nierówności społecznych, co zapewnia grupom szczególnie narażonym na dyskryminację i wykluczenie społeczne większe szanse na pełny udział w życiu społecznym i kulturalnym.
- ➔ **Oszczędność czasu** – Poradnik oferuje niezbędną wiedzę i przydatne narzędzia, aby skutecznie stosować kluczowe zasady i polityki związane z wydatkowaniem funduszy europejskich, co z kolei przekłada się na oszczędność czasu w realizacji projektów finansowanych z Programu FEnIKS.
- ➔ **Praktyczne przykłady i dobre praktyki** – Poradnik zawiera liczne przykłady rozwiązań i dobrych praktyk, które ułatwiają praktyczne zastosowanie

równościowych zasad horyzontalnych w ramach realizowanych projektów, co zwiększa efektywność działań projektowych.

➔ **Rekomendacje przeznaczone dla sektorów** – Poradnik zawiera ogólne rekomendacje dla całego Programu FEnIKS, jak również rekomendacje przeznaczone dla charakterystycznych dla Programu sektorów: energetyka, środowisko, transport, zdrowie, kultura. Proponowane wytyczne i rekomendacje wdrożeniowe są dostosowane do specyficznych wyzwań dla tych obszarów.

Poradnik został opracowany tak, aby praktycznie przedstawiać, jak poprawnie realizować równościowe zasady horyzontalne oraz postanowienia Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Publikacja obejmuje łącznie pięć rozdziałów. Pierwszy z nich to ogólne wprowadzenie do zagadnień horyzontalnych. Kluczową część Poradnika stanowią cztery kolejne rozdziały, z których każdy jest poświęcony odrębnemu zagadnieniu: rozdział pierwszy – zasadzie równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, rozdział drugi – zasadzie równości kobiet i mężczyzn, rozdział trzeci – Karcie praw podstawowych, rozdział czwarty – Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Każdy z tych rozdziałów zawiera treści ogólne, a więc takie, z którymi powinna zapoznać się każda osoba zainteresowana realizacją równościowych zasad horyzontalnych oraz warunków podstawowych.

Ponieważ z Poradnika mogą korzystać zarówno instytucje systemu wdrażania, jak i wnioskodawcy oraz beneficjenci, poszczególne podrozdziały są skierowane do różnych grup odbiorczyń i odbiorców. W części dla instytucji systemu wdrażania ujęto uniwersalne rekomendacje, mające zastosowanie we wszystkich Priorytetach i Działaniach Programu, jak i rekomendacje sektorowe – specyficzne dla określonych Działań Programu. Zostały one opracowane w odniesieniu do obszarów:

➔ **energetyka** (Działanie 1.1, Działanie 2.1, Działanie 2.3),

➔ **środowisko** (Działanie 1.2, Działanie 1.3, Działanie 1.4, Działanie 1.5, Działanie 2.4, Działanie 2.5), transport (Działanie 3.1, Działanie 4.1, Działanie 4.2, Działanie 4.3, Działanie 4.4, Działanie 4.5, Działanie 5.1, Działanie 5.2, Działanie 5.3, Działanie 5.4, Działanie 5.5, Działanie 5.6, Działanie 5.7),

➔ **zdrowie** (Działanie 6.1) i

➔ **kultura** (Działanie 7.1).

Analogicznie opracowano rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów. Część z nich ma charakter uniwersalny i ma zastosowanie do każdego projektu finansowanego ze środków Programu FEnIKS. Część z nich z kolei będzie adekwatna dla konkretnego Działania Programu. W takim wypadku rekomendacje zostały opracowane w odniesieniu do wyżej wskazanych obszarów: energetyka, środowisko, transport, zdrowie, kultura.

Mamy nadzieję, że Poradnik dostarczy Państwu cennych wskazówek, które przyczynią się do realizacji coraz lepszych projektów w ramach Programu FEnIKS, a wdrażanie równościowych zasad horyzontalnych oraz przestrzeganie postanowień Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych stanie się dla Państwa znacznie łatwiejsze.

Mirosława Makuchowska

Katarzyna Piecuch

Agnieszka Sznajder



Introduction



The “**Guide for Applicants, Beneficiaries, and Institutions Implementing the European Funds for Infrastructure, Climate, and Environment 2021-2027 Program**” (hereinafter referred to as the Guide) serves as a comprehensive manual on the application of horizontal equality principles and the adherence to the fundamental conditions outlined in the Charter of Fundamental Rights of the European Union (Charter) and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Convention).

Proper application of horizontal equality principles and adherence to the provisions of the Charter of Fundamental Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities bring numerous benefits. However, the volume of documents and publications that one must familiarize themselves with, along with acquiring the necessary specialized knowledge to properly implement these principles, can be overwhelming. Therefore, we hope that this practical Guide will serve as a user-friendly and useful tool supporting both the institutions implementing the European Funds for Infrastructure, Climate, and Environment 2021-2027 Program (FEnIKS), as well as applicants and beneficiaries.

The key benefits of applying horizontal principles and using the Guide are outlined below:

- **Increased Efficiency** – proper application of horizontal equality principles significantly enhances the effectiveness of the FEnIKS Program, leading to better and more efficient use of funds.
- **Reducing Inequality** – the solutions and actions proposed in the Guide aimed at horizontal equality principles contribute to reducing social inequalities, ensuring that groups particularly vulnerable to discrimination and social exclusion have greater opportunities for full participation in social and cultural life.
- **Time Savings** – the Guide offers essential knowledge and useful tools to effectively apply key principles and policies related to the expenditure of European funds, resulting in time savings in the implementation of projects funded by the FEnIKS Program.
- **Practical Examples and Best Practices** – the Guide contains numerous examples and best practices that facilitate the practical application of horizontal equality principles in implemented projects, thereby increasing project effectiveness.

↪ **Sector-Specific Recommendations** – the Guide includes general recommendations for the entire FEnKS Program, as well as recommendations tailored to the specific sectors characteristic of the Program: energy, environment, transport, health, and culture. The proposed guidelines and implementation recommendations are adapted to the specific challenges of these areas.

The Guide is designed to practically demonstrate how to correctly implement horizontal equality principles and the provisions of the Charter of Fundamental Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The publication comprises five chapters in total. The first chapter is a general introduction to horizontal issues. The core part of the Guide consists of the next four chapters, each dedicated to a separate issue: Chapter One – the principle of equal opportunities and non-discrimination, including accessibility for persons with disabilities; Chapter Two – the principle of gender equality; Chapter Three – the Charter of Fundamental Rights; and Chapter Four – the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Each of these chapters contains general content, which should be familiar to anyone interested in the implementation of horizontal equality principles.

As the Guide can be used by both implementing institutions and applicants or beneficiaries, the individual subchapters are targeted at different groups of recipients. The section for implementing institutions includes universal recommendations applicable to all Priorities and Actions of the Program, as well as sector-specific recommendations tailored to specific Actions of the Program. These have been developed with reference to the areas of:

↪ **energy** (Action 1.1, Action 2.1, Action 2.3),

↪ **environment** (Action 1.2, Action 1.3, Action 1.4, Action 1.5, Action 2.4, Action 2.5),

↪ **transport** (Action 3.1, Action 4.1, Action 4.2, Action 4.3, Action 4.4, Action 4.5, Action 5.1, Action 5.2, Action 5.3, Action 5.4, Action 5.5, Action 5.6, Action 5.7),

↪ **health** (Action 6.1), and

↪ **culture** (Action 7.1).

Similarly, recommendations have been developed for applicants and beneficiaries. Some of these are universal and apply to any project funded by the FEnKS Program.

Others will be relevant to specific Program Actions. In such cases, recommendations have been developed in reference to the aforementioned areas: energy, environment, transport, health, culture.

We hope that the Guide will provide you with valuable insights that will contribute to the implementation of increasingly better projects within the FEnIKS Program, and that implementing horizontal equality principles and adhering to the Charter of Fundamental Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities will become significantly easier for you.

Mirosława Makuchowska

Katarzyna Piecuch

Agnieszka Sznajder



Równościowe zasady horyzontalne i warunki podstawowe



Na realizację równościowych zasad horyzontalnych i warunków podstawowych składają się: zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasada równości kobiet i mężczyzn, Karta praw podstawowych oraz Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych. Realizacja powyższych zasad i warunków przy wdrażaniu Programu odbywa się zgodnie z licznymi krajowymi i unijnymi dokumentami oraz regulacjami prawnymi, w tym w szczególności z:

- ➔ Umową partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Programem Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Szczegółowym Opisem Priorytetów Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Ustawą z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Ustawą z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Komunikatem Komisji Europejskiej: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci 2020–2025 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Komunikat Komisji Europejskiej: Unia równości: strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Ustawą z dnia 4 kwietnia 2019 roku o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),

- ➔ Ustawą z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Strategią na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030 przyjętą uchwałą nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 roku ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku ustanawiającym wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021 roku w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Ustawą z dnia 28 kwietnia 2022 roku o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Wytycznymi w sprawie wyboru projektów na lata 2021-2027 (wersja z dnia 12 października 2022 roku) ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ➔ Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), oraz ich załącznikami, tj. Załącznikiem nr 2. Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027 ([link do dokumentu online w formacie Word, kliknięcie spowoduje jego pobranie](#)), Załącznikiem nr 3. Procedury służące do włączania zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ([link do dokumentu online w formacie Word, kliknięcie spowoduje jego pobranie](#)) oraz Załącznikiem nr 4. Procedura służąca do włączania postanowień Karty praw podstawowych do praktyki wdrażania programów.

Z całą pewnością mnogość dokumentów i regulacji nie sprawia, że zrozumienie oraz realizacja równościowych założeń horyzontalnych oraz postanowień Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych przychodzi łatwo, zarówno instytucjom systemu wdrażania, jak i samym wnioskodawcom i beneficjentom. Z tego względu odniesienia do wyżej wskazanych regulacji będą przywoływane w rozdziałach poświęconych poszczególnym zagadnieniom. W celu wyjaśnienia ich praktycznego zastosowania opisy odnoszące się do regulacji prawnych czy wytycznych wynikających z innych dokumentów zostaną poparte licznymi przykładami, w tym propozycjami dobrych praktyk oraz rozwiązań i narzędzi możliwych do wykorzystania na poszczególnych etapach realizacji projektów czy wdrażania całego Programu.



Zasada równości szans i niedyskryminacji



Wprowadzenie

Rozdział dotyczący zasady równości szans i niedyskryminacji warto zacząć od definicji tej zasady, która znajduje się w „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)):

Zasada równości szans i niedyskryminacji – wdrożenie działań umożliwiających wszystkim osobom sprawiedliwe i pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia, bez względu na ich płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Definicja ta bardzo ogólnie mówi o tym, czym jest zasada równości szans. Na pewno nie obrazuje, jak należy ją stosować w ramach naborów wniosków o dofinansowanie czy realizacji projektów Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027. Dlatego narzucony obowiązek realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji może wywoływać różne reakcje: od braku zrozumienia, po frustrację i złość.



Mamy opracować plan adaptacji miast pod kątem klęsk żywiołowych i katastrof. Dlaczego mam pisać o równości szans?

Kolejne sztuczne, nikomu niepotrzebne wymagania we wniosku o dofinansowanie, które generują tylko dodatkowe koszty i biurokrację.

Oczywiście, że będzie realizowana zasada równości szans. Przecież w projekcie zostanie zmodernizowana infrastruktura opieki zdrowotnej. Do lekarza chodzą wszyscy.



Projekt będzie zgodny z zasadą równości szans.
Z wyremontowanych dróg będą korzystać i kobiety,
i mężczyźni.

Rozumiem, że transport kolejowy ma być dostosowany
do osób z niepełnosprawnościami. Ale płeć czy orientacja
seksualna? To już przesada.

**Projekt dotyczy wzmocnienia wałów
przeciwpowodziowych. To jest naszym celem, a nie
równość szans!**

Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji oznacza, że wszystkie osoby w równym stopniu mogą korzystać z produktów i usług, które powstaną dzięki Programowi FEnIKS. Ale czy nie wystarczy, że te produkty i usługi będą takie same dla każdego? Przecież to byłoby zdecydowanie tańsze i przede wszystkim prostsze. Niestety, nie, ponieważ w realnym świecie nie istnieje „człowiek uniwersalny”. Stary dowcip o statystyce mówi, że jeśli ktoś trzyma głowę w zamrażarce, a nogi w piekarniku, to statystycznie rzecz ujmując, czuje się komfortowo. Ludzie, w zależności od płci, wieku czy pochodzenia, funkcjonują inaczej i mają różne potrzeby. Projektowanie produktów i usług dla statystycznie „przeciętnego człowieka”, może sprawić, że w rzeczywistości większość osób nie będzie mogła w pełni z nich korzystać.

Manekiny używane w testach zderzeniowych są wzorowane na parametrach, które odzwierciedlają ciało przeciętnego mężczyzny. Rozwiązania podnoszące bezpieczeństwo w samochodach w razie wypadku uwzględniają przede wszystkim te parametry. Skutkuje to większą liczbą śmiertelnych wypadków u kobiet.

Z kolei automaty biletowe w komunikacji miejskiej, które akceptują tylko płatności kartą, są często niedostępne dla osób starszych. Osoby starsze wciąż w ograniczonym stopniu korzystają z kart płatniczych. Mogą mieć również trudność z obsługą takich automatów.

Powyższe przykłady pokazują, że zawsze warto zadać sobie pytanie, kto będzie korzystać z produktów czy usług, które powstaną w projekcie. Następnie trzeba się zastanowić, czy wzięto pod uwagę różnorodność tych osób, ich specyficzne

potrzeby oraz bariery i trudności, jakich mogą doświadczać. Dopiero wówczas powinny być planowane konkretne rozwiązania, w tym działania projektowe.



Czy z produktów i usług, które powstaną w ramach projektu, będą korzystać ludzie?

Kto dokładnie będzie z nich korzystał? Do jakich grup społecznych należą te osoby?

Na jakie trudności i bariery mogą napotykać te osoby podczas korzystania z produktów i usług projektu?

Jakie rozwiązania można wprowadzić, aby zapewnić pełny dostęp do produktów i usług projektu?

Dzięki powyższemu podejściu nie tylko lepiej zostaną wykorzystane środki Programu, ale także dokona się realna zmiana społeczna. Potrzeby osób, które dotychczas były „niewidoczne”, zostaną zauważone oraz uwzględniane w produktach i usługach specyficznych dla Programu FEnIKS. W konsekwencji wszystkie osoby będą miały rzeczywisty dostęp do rezultatów projektów

Dostrzeganie potrzeb

Aby realizować zasadę równości szans i niedyskryminacji, trzeba wykonać ćwiczenie wchodzenia „w czyjeś buty” i zastanowić się, czy na pewno kobiety, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBT+, obcokrajowcy, osoby różnych wyznań, a także mieszkanki i mieszkańcy wsi oraz mniejszych miejscowości będą mogli w pełni korzystać z produktów i usług projektu. Na pewno pomocne będą tutaj raporty i analizy, które dotyczą nierówności społecznych w różnych obszarach życia codziennego. Bardzo możliwe, że trudno będzie znaleźć analizy i opracowania dotyczące Polski. W takim wypadku warto poszukać opracowań zagranicznych. Dopiero na podstawie rzetelnie zebranych informacji i danych należy zacząć planować działania projektowe.

Federal Emergency Management Agency ([link do strony internetowej organizacji](#)) to amerykańska agencja rządowa odpowiadająca za zarządzanie kryzysowe w kraju. W 2020 roku wskazała ona, że mniejszości narodowe, samodzieln

rodzice, geje i lesbijki, osoby transpłciowe i niebinarne są bardziej narażone na poważne skutki klęsk żywiołowych i mogą potrzebować dodatkowej pomocy. Przyczyn tego stanu rzeczy jest kilka:

- Dysproporcje ekonomiczne i społeczne – wskaźnik ubóstwa częściej dotyczy osób z grup narażonych na dyskryminację. Osoby z tych grup mają ograniczone możliwości przygotowania się na klęski żywiołowe oraz radzenia sobie z ich konsekwencjami. Ponadto osoby z niższymi dochodami mogą nie mieć środków na organizację ewakuacji, naprawę szkód powstałych w wyniku klęsk czy nawet zakup ubezpieczenia na wypadek klęsk żywiołowych.
- Brak dostępu do usług – osoby należące do mniejszości lub narażone na wykluczenie społeczne mogą doświadczać dyskryminacji w dostępie do schronisk, pomocy humanitarnej czy usług medycznych. Osoby z tych grup mogą także mieć ograniczone zaufanie do instytucji publicznych i organizacji pomocowych, co utrudnia udzielenie im pomocy w sytuacji klęski żywiołowej.
- Opieka nad osobą zależną – opiekunki i opiekunowie osób zależnych często mają utrudnione możliwości skorzystania z ewakuacji. Samodzielne rodzicielstwo czy samodzielna opieka nad osobą zależną utrudnia ponadto szybkie reagowanie na zbliżające się klęski żywiołowe.
- Zdrowie psychiczne – osoby z grup mniejszościowych mogą być bardziej narażone na stres i traumę związaną z dyskryminacją, co z kolei może się nasilać podczas klęsk żywiołowych. Klęski żywiołowe mogą także uaktywniać lub pogłębiać problemy ze zdrowiem psychicznym. Osoby z grup narażonych na dyskryminację mogą mieć także mniejszy dostęp do usług wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego.
- Osoby transpłciowe i niebinarne – schroniska mogą być niedostosowane do potrzeb osób transpłciowych i niebinarnych, co nie tylko może prowadzić do dyskomfortu, ale także narażać te osoby na doświadczanie przemocy. Osoby transpłciowe mogą ponadto potrzebować specyficznych zasobów medycznych (na przykład hormonów), które mogą być szczególnie trudno dostępne podczas klęsk żywiołowych.
- Brak reprezentacji – plany ratunkowe i ewakuacyjne często nie uwzględniają specyficznych potrzeb grup mniejszościowych, co sprawia, że oferowana pomoc nie jest adekwatna lub skuteczna. Niedostosowana komunikacja oraz

brak tłumaczenia na różne języki może sprawiać, że ostrzeżenia i komunikaty nie będą docierać do wszystkich osób zagrożonych klęskami żywiołowymi.

W analogiczny sposób potrzeby różnych grup szczególnie narażonych na dyskryminację powinny być zidentyfikowane oraz mieć odzwierciedlenie w programach zarządzania klęskami żywiołowymi i katastrofami, które powstaną dzięki środkom Programu.

Przykład dotyczy Działania 1.2 i Działania 2.4.

Użytkowniczk i użytkownicy projektów

Zasada równości szans i niedyskryminacji zawsze będzie mieć zastosowanie w tych projektach, w których występują użytkowniczki i użytkownicy projektu. Czy oznacza to jednak, że automatycznie jest spełniona zasada równości szans i niedyskryminacji, jeśli produkty czy usługi są dla „całego społeczeństwa”? Odpowiedź brzmi: nie. To, że dane rozwiązanie jest skierowane do „wszystkich”, nie oznacza, że „wszyscy” w równym stopniu będą mogli z niego korzystać.

W projekcie z Działania 2.4 zaplanowano przygotowanie ścieżek edukacyjnych w parku narodowym. Założenie jest takie, że z atrakcji tej będą mogły korzystać wszystkie osoby. Dostęp do informacji i materiałów edukacyjnych będzie możliwy po zeskanowaniu kodu QR, który jest umieszczony w poszczególnych punktach parku. Rozwiązanie to niewątpliwie jest przyjazne środowisku naturalnemu oraz stanowi duże ułatwienie dla wielu użytkowniczek i użytkowników. Niektóre osoby chcące skorzystać ze ścieżki edukacyjnej mogą jednak napotykać konkretne bariery. Z rozwiązania tego nie skorzystają osoby, które nie potrafią szukać informacji na podstawie kodu QR albo nie mają telefonów z dostępem do Internetu. Dlatego w projekcie przewidziano dodatkowe rozwiązania:

- Tradycyjne tablice informacyjne – instalacja tradycyjnych tablic informacyjnych w strategicznych punktach ścieżki edukacyjnej.
- Mapy i schematy – umieszczenie map i schematów trasy na tablicach informacyjnych, które pomogą zorientować się w przestrzeni parku i odnaleźć kolejne punkty edukacyjne.

- Materiały drukowane – przygotowanie i dystrybucja drukowanych przewodników po ścieżce edukacyjnej, które mogą być dostępne w punktach informacyjnych, na początku ścieżki lub w centrum dla zwiedzających. Oferowanie broszur i ulotek zawierających kluczowe informacje o ścieżce edukacyjnej, które można zabrać ze sobą.
- Przewodniki audio – udostępnianie urządzeń audio, takich jak przenośne odtwarzacze MP3, które mogą być wypożyczone w punkcie informacyjnym. Przewodniki audio powinny zawierać narrację opisującą poszczególne punkty ścieżki edukacyjnej.
- Aplikacje mobilne z funkcją audio – tworzenie aplikacji mobilnych, które oferują funkcję przewodnika audio dla osób, które mają smartfony, ale mogą mieć trudności z odczytywaniem kodów QR.
- Interaktywne stacje informacyjne – instalacja interaktywnych ekranów dotykowych w punktach informacyjnych, które oferują multimedialne prezentacje na temat ścieżki edukacyjnej. Urządzenia te powinny być wyposażone w funkcje dostępności, takie jak możliwość powiększania tekstu czy syntezy mowy, i prostą nawigację.
- Interaktywne kioski – ustawienie kiosków informacyjnych z intuicyjnym interfejsem, które mogą pomóc użytkownikom i użytkownikom uzyskać dostęp do informacji bez konieczności korzystania z własnych urządzeń mobilnych.
- Przewodnicy na ścieżkach – zatrudnianie przewodniczek i przewodników oprowadzających grupy i indywidualne osoby po ścieżce edukacyjnej, dostarczając informacji na miejscu i odpowiadając na pytania.
- Wolontariusze – współpraca z osobami, które pomagają w udzielaniu informacji i wsparcia technicznego osobom mającym trudności z korzystaniem z kodów QR.
- Dostosowanie cyfrowych rozwiązań – tworzenie aplikacji mobilnych, które mogą działać w trybie offline, aby osoby korzystające nie musiały mieć stałego dostępu do Internetu.
- Kody QR z opisem – oznaczenie kodów QR opisem w tekstowym formacie, aby osoby korzystające mogły przeczytać informacje bezpośrednio z tablicy, bez konieczności skanowania kodów.

Przykład dotyczy Działania 1.2, Działania 2.4 i Działania 7.1.

Jak zatem wskazać sposób postępowania w zakresie wyboru projektów czy ich realizacji, aby spełniały one wymagania na rzecz równości szans i niedyskryminacji?

Kluczowa jest odpowiedź na pytanie: czy z produktów i usług projektu będą korzystać ludzie? Jeśli tak, to konieczne jest uwzględnienie w projekcie działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Konkurs w ramach Działania 6.1 dotyczy infrastruktury dla podstawowej opieki zdrowotnej (POZ), w tym cyfryzacji placówek i rozwoju usług w zakresie telemedycyny. Wnioskodawca wstępnie zakładał, że w projekcie nie będzie musiał szczególnie brać pod uwagę realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Projekt dotyczy przecież zakupu sprzętu informatycznego i oprogramowania. Po bardziej szczegółowej analizie dostrzegł jednak obszary, w których może wystąpić ryzyko dyskryminacji. To z kolei wymusiło na nim zaplanowanie odpowiednich rozwiązań w projekcie:

- Usługa teleporady musi uwzględniać potrzeby osób z różnymi niepełnosprawnościami, w tym usługę tłumacza migowego dla osób Głuchych.
- Usługa teleporady musi być dostosowane do potrzeb osób starszych. Należy zadbać o intuicyjność serwisu oraz jak najmniej skomplikowany sposób zgłaszania się po teleporadę.
- Usługa teleporady wykorzystuje voicebot, tj. oprogramowanie umożliwiające komunikowanie się z człowiekiem za pomocą mowy naturalnej. Oprogramowanie to nie powinno identyfikować osoby tylko na podstawie barwy i tonu głosu. Powinno „wychwytywać” formy osobowe używane przez pacjentkę lub pacjenta. Dzięki temu bot będzie komunikować się z osobą dzwoniącą, używając zwrotów i zaimków zgodnych z tożsamością płciową.

Przykład dotyczy Działania 6.1.

W wypadku wielu postępowań w zakresie wyboru projektów lub w trakcie realizacji projektów wskazanie bezpośrednich użytkowników i użytkowniczek będzie relatywnie proste. Wszędzie tam, gdzie są planowane działania, do udziału w których zapraszane są osoby – co ma także odzwierciedlenie we wskaźnikach projektu –

występują użytkowniczkami i użytkownikami. W Programie są jednak także ogłaszane postępowania czy realizowane projekty, w których trudniej wskazać użytkowniczkami i użytkownikami.

Nabór Działania 1.3 dotyczy inwestycji w infrastrukturę wodno-kanalizacyjną. W ramach naboru finansowane mogą być projekty z zakresu gospodarki wodno-ściekowej, a dokładniej projekty finansujące budowę zbiorczych systemów kanalizacji sanitarnej na terenie aglomeracji. Dzięki dofinansowaniu z Programu powstanie lokalna sieć kanalizacyjna, umożliwiająca podłączenie się do niej wszystkim mieszkańcom i mieszkańcom. Program umożliwia inwestycje w miejską infrastrukturę wodno-kanalizacyjną. Nie przewiduje jednak pokrycia wydatków związanych z dołączeniem do niej przez indywidualne gospodarstwa domowe. Sieć kanalizacyjna będzie doprowadzona do granicy posesji poszczególnych gospodarstw. To na poziomie gospodarstw domowych będzie spoczywać wydatek związany z dołączeniem do sieci wodno-kanalizacyjnej. Dla niektórych gospodarstw domowych może się on okazać zbyt duży.

W opisywanym przykładzie można wskazać pośrednie użytkowniczkami i pośrednich użytkowników, tj. osoby mieszkające w posesjach graniczących z odnowioną infrastrukturą wodno-kanalizacyjną. Warto zweryfikować czy osoby te należą do grup osób szczególnie narażonych na deprawację materialną. Pomocne będzie tutaj opracowanie „Ubóstwo w Polsce w latach 2021 i 2022” ([link do strony internetowej Głównego Urzędu Statystycznego, gdzie można pobrać opracowanie](#)). Warto również sięgać po zagraniczne opracowania tematyczne, na przykład raport „A long way to go for LGBTI equality” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), raport „Second European Union Minorities and Discrimination Survey” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) oraz dane statystyczne Eurostatu ([link do strony internetowej Komisji Europejskiej](#)). W przystępny sposób przybliżają one zjawisko deprawacji materialnej w odniesieniu do określonych grup społecznych.

Przykład dotyczy Działania 1.3 i Działania 2.5.

Wskazanie użytkowniczek i użytkowników projektu niewątpliwie jest bardzo ważne dla jego realizacji. Umożliwia nie tylko zaplanowanie odpowiednich rozwiązań we wniosku o dofinansowanie, ale pozwala także ocenić, czy dany projekt – i ogólnie Program – ma negatywny, neutralny czy pozytywny wpływ na sytuację osób szczególnie narażonych na dyskryminację.

Scenariusz I:

- ↪ brak konkretnych działań czy rozwiązań we wniosku o dofinansowanie
- ↪ trudność z oceną realizacji zasady przez ekspertki i ekspertów z Komisji Oceny Projektów
- ↪ brak możliwości egzekwowania realizacji konkretnych działań czy rozwiązań w ramach monitoringu projektu
- ↪ brak możliwości oceny konkretnych działań czy rozwiązań w ramach kontroli projektu
- ↪ brak danych umożliwiających zaplanowanie ewaluacji realizacji zasad równościowych w Programie
- ↪ brak możliwości oceny rzeczywistego wpływu Programu na grupy szczególnie narażone na dyskryminację

Scenariusz II:

- ↪ wskazanie konkretnych działań czy rozwiązań we wniosku o dofinansowanie
- ↪ możliwość oceny realności i adekwatności tych działań przez ekspertki i ekspertów zasiadających w Komisjach Oceny Projektów
- ↪ możliwość egzekwowania realizacji konkretnych działań czy rozwiązań w ramach monitoringu projektu, a w wypadku wątpliwości – egzekwowania dokumentów potwierdzających realizację
- ↪ możliwość oceny konkretnych działań czy rozwiązań w ramach kontroli projektu
- ↪ możliwość zaplanowania ewaluacji realizacji zasad równościowych w Programie adekwatnie do specyfiki Programu i obszarów jego interwencji
- ↪ możliwość oceny rzeczywistego wpływu Programu na grupy szczególnie narażone na dyskryminację

Projekty neutralne

Nie każdy projekt realizowany w ramach Programu będzie miał pozytywny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. W wypadku projektów, w których brak jest bezpośrednich i pośrednich użytkowników i użytkowniczek, można mówić o neutralnym wpływie na zasadę równości szans i niedyskryminacji.

Projekt w ramach Działania 2.4 dotyczy odtwarzania mokradł i poprawy warunków wodnych torfowisk. W projekcie zaplanowano prace ziemne, dzięki którym zostanie utworzona niecka. W niecce tej okresowo (na przykład wiosną i wczesnym latem) będzie można utrzymywać pożądany poziom wody. Dodatkowo prace projektowe dotyczą remontu zastawki kontrolującej poziom wody. Odtworzone mokradła zostaną zabezpieczone przed inwazją drapieżników.

Przykład dotyczy Działania 2.4.

Powyższy opis przedstawia przykład projektu neutralnego dla zasady równości szans i niedyskryminacji. W projekcie tym nie ma żadnych działań czy rozwiązań, z których w ramach codziennego użytkowania będą korzystać ludzie. Jeśli jednak w projekcie zostałyby uwzględnione jakiegokolwiek działania skierowane do osób, to w tej sytuacji projekt przestałby mieć charakter neutralny.

Projekt w ramach Działania 2.4 dotyczy rozwoju systemu monitoringu środowiska. Dzięki projektowi zostanie zakupiony sprzęt pomiarowy i badawczy umożliwiający monitoring pól elektromagnetycznych. Jest to sprzęt specjalistyczny, a korzystanie z niego wymaga przeszkolenia personelu beneficjenta z jego obsługi. W projekcie zaplanowano stosowne szkolenia dla pracownic i pracowników beneficjenta. Oznacza to zarazem, że projekt przestaje mieć charakter neutralny względem realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. W szkoleniach dla pracownic i pracowników powinna znaleźć odzwierciedlenie omawiana zasada. Może to dotyczyć: poznania potrzeb szkoleniowych, w tym potrzeb w zakresie dostępności, organizacji szkoleń w dniach i godzinach dogodnych dla osób pełniących funkcję opiekuńcze (na przykład względem małych dzieci czy członków rodziny z niepełnosprawnościami).

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

Zarządzanie projektem

W projektach realizowanych w Programie będą produkty czy usługi neutralne względem realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Nie oznacza to jednak, że sam projekt jest ogólnie neutralny dla tej zasady. W każdy projekt będzie bowiem zaangażowany personel projektu. Miejsce pracy, niestety, często generuje nie tylko sytuacje konfliktowe, ale także inne niepożądane zjawiska. Tymi zjawiskami są dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu. Wiele badań i opracowań potwierdza, że bardzo często nierówne traktowanie jest związane z płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, orientacją seksualną, tożsamością płciową, rasą, narodowością, pochodzeniem etnicznym, religią czy wyznaniem zatrudnionych osób. Z tego względu zasada równości szans i niedyskryminacji zawsze będzie mieć zastosowanie w ramach bieżącego zarządzania projektem, jeśli tylko w budżecie projektu są ujęte wydatki osobowe.

Przestrzeganie zasad związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy to nie jest wymysł czy fanaberia wprowadzona w ramach Programu FEnIKS. Jest to obowiązek wynikający z przepisów krajowych.

Warto także podkreślić, że realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji nie narzuca dodatkowych wymagań czy obowiązków wobec podmiotów, które chcą otrzymać dofinansowanie ze środków Programu. Realizacja tej zasady w ramach zarządzania personelem projektu sprowadza się właściwie do udowodnienia, w jaki sposób obowiązujące w Polsce przepisy są przestrzegane przez wnioskodawcę czy beneficjenta.

Absolutnym minimum niezbędnym do potwierdzenia spełniania zasady równości szans i niedyskryminacji wobec personelu projektu finansowanego ze środków Programu jest przestrzeganie podstawowych regulacji prawnych dotyczących środowiska pracy: Kodeksu pracy ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) i Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Opis ujęty we wniosku o dofinansowanie w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji nie powinien więc sprowadzać się do deklaracji „projekt

będzie zgodny z zasadą". Opis ten powinien dotyczyć konkretnych rozwiązań i działań równościowych, funkcjonujących lub planowanych do wprowadzenia w organizacji wnioskodawcy bądź beneficjenta.

Na koniec perspektywy finansowej 2014–2020 na zlecenie Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej przeprowadzono badanie ewaluacyjne dotyczące realizacji równościowych zasad horyzontalnych w dwudziestu siedmiu programach operacyjnych. Z badania tego wynika, że bardzo często we wnioskach o dofinansowanie ogólnie wskazywano, w jaki sposób zasady horyzontalne będą realizowane w ramach zarządzania projektem. Potwierdzeniem są poniższe przykłady:

- „zatrudnienie pracowników zgodnie z regułą równych szans, co oznacza, że wszyscy zainteresowani kandydaci mają jednakową szansę na zatrudnienie, a na ich wybór wpływ mają jedynie czynniki merytoryczne”,
- „zadania projektowe zostaną przydzielone wykwalifikowanej kadrze (kobietom i mężczyznom), doświadczonym w realizacji projektów”.

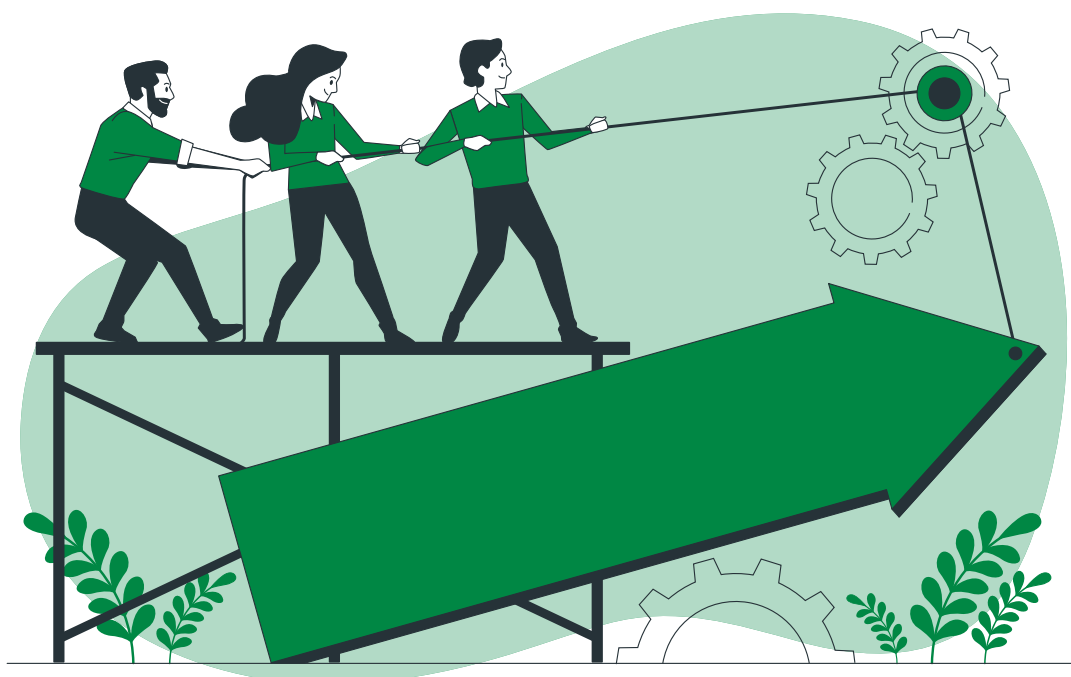
Z raportu ewaluacyjnego wynika, że we wniosku o dofinansowanie powinny być zawarte opisy przedstawiające, w jaki sposób równe traktowanie jest uwzględniane w zarządzaniu organizacją ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Przykładowe rozwiązania są wskazane w dalszej części niniejszego Poradnika.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

Perspektywa instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie Programu jest inna niż perspektywa podmiotów, które ubiegają się o środki Programu. Dlatego też poniżej przedstawiono propozycje konkretnych rozwiązań i działań, możliwych do zastosowania przez Instytucję Zarządzającą, Instytucje Pośredniczące oraz Instytucje Wdrażające na poszczególnych etapach wdrażania Programu. W pierwszej kolejności zaprezentowano propozycje, które mają charakter uniwersalny – mogą być zastosowane w każdym obszarze interwencji Programu. Następnie omówiono rekomendowane rozwiązania i działania w odniesieniu do poszczególnych obszarów: energetyka, środowisko, transport, zdrowie, kultura.

Propozycja rozwiązań i działań dotyczy także wnioskodawców i beneficjentów. Również w tej grupie wskazano rekomendacje uniwersalne, a następne – w ramach uzupełnienia – specyficzne i mające zastosowanie w danym obszarze Programu, a więc w sektorach: **energetyka, środowisko, transport, zdrowie, kultura**.





Ogólne rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania

Przygotowanie postępowań w zakresie wyboru projektów

- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być użytkownicy i użytkownicy produktów lub usług projektowych.
- ✓ Ujęcie w regulaminie wyboru projektów informacji, że sama deklaracja równego traktowania nie oznacza spełnienia zasady równości szans i niedyskryminacji. Przypomnienie, że zgodnie z „Instrukcją użytkownika Aplikacji WOD2021” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) wnioskodawca jest zobowiązany opisać we wniosku o dofinansowanie konkretne działania, które planuje zrealizować i które będą podlegać weryfikacji na etapie sprawozdawczości oraz kontroli projektu.
- ✓ Ujęcie w regulaminie wyboru projektów informacji, że w wypadku wnioskodawcy będącego jednostką samorządu terytorialnego (JST) lub podmiotem kontrolowanym przez taką jednostkę bądź podmiotem zależnym od jednostki samorządu terytorialnego konieczne jest oświadczenie dotyczącego tego, że na terenie tej jednostki nie obowiązują żadne ustanowione przez jej organy dyskryminujące akty prawa miejscowego lub inne podjęte dyskryminujące uchwały.
- ✓ Podkreślenie w regulaminie wyboru projektów, że projekt może być neutralny w odniesieniu do produktów czy usług, ale nie dotyczy to zarządzania personelem projektu w sytuacji, gdy wnioskodawca zakłada rozliczanie w ramach projektu wydatków osobowych.

Przykładowe rozwiązania i działania wspierające realizację zasady równości szans i niedyskryminacji w ramach zarządzania personelem projektu:

- wypracowanie oraz wdrożenie procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- wypracowanie i wdrożenie w miejscu pracy rozwiązań w zakresie work-life balance,

- przeszkolenie wszystkich zatrudnionych osób w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- przeprowadzenie audytu w miejscu pracy pod kątem równego traktowania w miejscu pracy,
- udział w inicjatywach i konkursach wspierających równe traktowanie i zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy,
- uwzględnienie w ramach szkoleń BHP zagadnień dotyczących równego traktowania w miejscu pracy,
- onboarding nowo zatrudnionych osób, z uwzględnieniem zagadnień dotyczących równego traktowania w miejscu pracy.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ☑ Zachęcanie wnioskodawców do uwzględniania aspektów społecznych, w tym do stosowania klauzul społecznych w ramach postępowań dotyczących zamówień publicznych planowanych do realizacji w projekcie.

Społeczne zamówienia publiczne, określane także mianem społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych, oznaczają zamówienia, w ramach których bierze się pod uwagę, co najmniej jeden z następujących aspektów społecznych:

- promocja godnej pracy,
- poszanowanie praw człowieka i prawa pracy,
- wsparcie społecznego włączenia (w tym osób z niepełnosprawnościami),
- ekonomia społeczna oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw,
- promocja równych szans oraz standardów dostępności,
- włączanie zrównoważonych kryteriów wraz z uwzględnieniem kwestii uczciwego i etycznego handlu,
- szersze dobrowolne przestrzeganie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR, ang. corporate social responsibility).

- ✔ Przypominanie, że wszelkie działania informacyjno-promocyjne zaplanowane w projekcie powinny wpisywać się w realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym powinny spełniać standardy dostępności.
- ✔ Przeprowadzenie naboru na ekspertki i ekspertów wspierających Komisje Oceny Projektów w zakresie oceny dostępności.

Ocena wniosku o dofinansowanie

- ✔ Organizowanie dla osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów szkoleń na temat tego, jakie opisy we wniosku o dofinansowanie są potwierdzeniem lub zaprzeczeniem zasady równości szans i niedyskryminacji. Przekazywanie osobom dokonującym oceny skrótego wyciągu informacji na temat obszarów nierówności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność etc., które są związane ze specyfiką danego postępowania w zakresie wyboru projektów.
- ✔ Uświadomienie osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, jakie postanowienia stanowią podstawę skierowania wniosku o dofinansowanie do uzupełnienia lub poprawy.

We wniosku o dofinansowanie znalazł się opis: „Projekt jest zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji. Zatrudnienie pracowników będzie zgodne z zasadą, ponieważ wszystkie osoby ubiegające się o pracę będą oceniane na podstawie kryteriów merytorycznych. Osoby już zatrudnione będą mieć stworzone równe warunki w zakresie zatrudnienia”.

Opis ten nie został poparty żadną informacją na temat zidentyfikowanych nierówności – lub ich braku – w obszarze zatrudnienia. Należy zauważyć, że z powyższego opisu nie wynikają propozycje konkretnych rozwiązań czy działań. W takim wypadku nie jest możliwe potwierdzenie, że wniosek jest zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji. Osoba dokonująca oceny powinna zaznaczyć, że opis przygotowany przez wnioskodawcę jest zbyt ogólny i ma charakter deklaracyjny. W wezwaniu skierowanym do wnioskodawcy o poprawienie lub uzupełnienie wniosku o dofinansowanie instytucja powinna wskazać, że opis ten utrudnia, także na etapie realizacji projektu, sprawdzenie, w jaki dokładnie sposób będzie realizowana wspomniana zasada. Wnioskodawca jest zobowiązany wskazać, jakie

konkretne rozwiązania czy działania na rzecz równego traktowania w miejscu pracy są lub będą przez niego wdrożone.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✔ Weryfikacja, czy we wniosku o dofinansowanie lub studium wykonalności jest informacja dotycząca spełnienia standardów dostępności, adekwatnie do specyfiki produktów i usług projektowych.
- ✔ Weryfikacja, czy we wniosku o dofinansowanie lub studium wykonalności są zaplanowane konkretne rozwiązania i działania na rzecz dostępności (na przykład audyt dostępności), adekwatnie do specyfiki produktów i usług projektu.

We wniosku o dofinansowanie zaplanowano audyt dostępności dla potencjalnych użytkowników i użytkowników produktów i usług projektowych. Na podstawie wyników i wniosków z tego audytu zaplanowano rozwiązania projektowe uwzględniające potrzeby osób z różnymi niepełnosprawnościami. W projekcie uwzględniono także audyt dostępności finalnego odbioru produktów i rezultatów projektowych.

Przykład dotyczy: Działania 1.5, Działania 3.1, Działania 4.1, Działania 4.2, Działania 4.3, Działania 4.4, Działania 5.1, Działania 5.2, Działania 5.3, Działania 5.4, Działania 5.5, Działania 5.6, Działania 5.6, Działania 5.7, Działania 6.1, Działania 7.1.

- ✔ Weryfikacja, czy zaplanowane we wniosku o dofinansowanie działania równościowe, w tym działania na rzecz dostępności, mają odzwierciedlenie w budżecie projektu.

Projekt z Działania 7.1 dotyczy inwestycji w rozwój infrastruktury kultury (zabytkowej i niezabytkowej) w regionie. We wniosku wskazano, że rozwiązania będą odpowiadać na potrzeby użytkowników i użytkowników. Zaplanowano także odpowiednie działania w tym zakresie: konsultacje społeczne, spacer badawczy, audyt dostępności oraz wywiady indywidualne identyfikujące potrzeby w zakresie dostępności z osobami z różnymi niepełnosprawnościami. W budżecie projektu uwzględniono wyłącznie koszty związane z audytem dostępności. Pozostałe działania zostały opisane jako działania bezkosztowe. Nie przewidziano wynagrodzenia za wkład merytoryczny i głos ekspercki

w ramach pozostałych działań. Taka sytuacja powinna wzbudzić obawę osoby oceniającej, że działania te będą niskiej jakości i zostały wskazane we wniosku wyłącznie po to, aby wniosek uzyskał dofinansowanie. Uwagi osoby oceniającej powinny dotyczyć korekty wniosku w powyższym zakresie lub złożenia stosownych wyjaśnień.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnKS.

- ✓ Prowadzenie naboru ekspertek i ekspertów w zakresie znajomości zasady równości szans i niedyskryminacji, w celu pozyskania osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów lub wspierających ich pracę.

Monitorowanie

- ✓ Uwzględnianie w ramach organizowanych raz w roku spotkań w sprawie przeglądu Programu zagadnień związanych z realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji. Regularne, coroczne spotkania wynikają z art. 41 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ✓ Przygotowywanie raz w roku raportu dla Komitetu Monitorującego na podstawie danych i informacji pozyskanych od Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących, Instytucji Wdrażających, Rzecznika Funduszy Europejskich oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.
- ✓ Przedstawianie raz w roku, na posiedzeniu Komitetu Monitorującego, raportu dotyczącego zgłoszeń oraz innych zidentyfikowanych w Programie trudności i wyzwań.

Z raportu **European Union Agency for Fundamental Rights** ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) wynika, że przypadki dyskryminacji relatywnie rzadko są zgłaszane właściwym organom. Powołanie stanowiska Rzecznika Funduszy Europejskich jest bardzo istotnym krokiem umożliwiającym identyfikację nierównego traktowania w funduszach unijnych. Nie oznacza jednak, że sprawy, które wpłyną do Rzecznika, stanowią wyłączone źródło informacji na temat nierównego traktowania i dyskryminacji w ramach Programu. Informacje pozyskane od Rzecznika są tylko jednym ze źródeł informacji w tym zakresie. Informacje o zgłoszeniach dotyczących nierównego

traktowania są także gromadzone w instytucjach wdrażających Program: Instytucji Zarządzającej, Instytucjach Pośredniczących oraz Instytucjach Wdrażających oraz w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich. Ponadto w ramach pełniejszej analizy trudności i wyzwań związanych z realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji warto wskazać, ile wniosków o dofinansowanie zostało ocenionych negatywnie, ponieważ nie spełniały tej zasady. Pomocna będzie tutaj także analiza opisów ujmowanych we wnioskach o dofinansowanie. Pokaże ona poziom świadomości wnioskodawców na temat nierówności społecznych oraz ich przygotowanie do poprawnego wdrażania wspomnianej zasady.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✔ Regularna współpraca, w tym organizowanie w miarę pojawiających się potrzeb spotkań z wyznaczonymi w instytucjach Koordynatorami zasad równościowych oraz Koordynatorem do spraw Karty praw podstawowych.
- ✔ Przepisanie budżetu i zasobów osobowych do funkcji związanych z koordynacją zasady równości szans i niedyskryminacji.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✔ Weryfikacja, czy we wniosku o płatność są ujęte informacje dotyczące realizacji rozwiązań i działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji. Informacje te powinny dotyczyć rozwiązań i działań wskazanych wcześniej przez beneficjenta we wniosku o dofinansowanie.
- ✔ Jeśli opisy ujęte we wniosku o płatność są zbyt ogólne, wezwanie beneficjenta do przesłania dodatkowych wyjaśnień, ewentualnie dokumentów potwierdzających realizację działań równościowych.
- ✔ Weryfikacja wśród osób dokonujących kontroli projektów potrzeb w zakresie konieczności rozszerzenia zakresu pytań w listach sprawdzających odnoszących się wprost do realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Rozszerzenie zakresu pytań w związku z daną kontrolą jest możliwe tylko poprzez utworzenie odrębnej listy zawierającej dodatkowe pytania i dołączenie jej do informacji pokontrolnej.

Osoba dokonująca kontroli projektu w toku kontroli przekazuje beneficjentowi do wypełnienia ankietę. Ankieta ta zawiera szczegółowe pytania, które stanowią uzupełnienie do pytań zawartych w listach sprawdzających zaimplementowanych w centralnym systemie teleinformatycznym.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnKS.

- ✔ Ujmowanie w informacjach pokontrolnych wniosków z realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Wnioski te powinny wskazywać: jakie rozwiązania i działania potwierdzające spełnianie tej zasady funkcjonują u beneficjenta, które z nich to dobre praktyki, a które są obarczone błędami. Wskazywanie beneficjentowi terminu podjęcia koniecznych działań naprawczych.
- ✔ Przeszkolenie osób odpowiedzialnych za kontrolę w zakresie praktycznej weryfikacji rozwiązań potwierdzających przestrzeganie zasady równości szans i niedyskryminacji.
- ✔ Systematyczne gromadzenie informacji umożliwiających pogłębioną analizę na temat realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji przez beneficjentów. Gromadzone informacje powinny obejmować: liczbę projektów, które podczas kontroli nie spełniały tej zasady, dobre praktyki w zakresie realizacji tej zasady, wyzwania i naruszenia w zakresie realizacji tej zasady, które zidentyfikowano podczas kontroli, najczęściej popełniane błędy.

Działania informacyjno-promocyjne

- ✔ Wyjaśnianie potencjalnym wnioskodawcom w ramach spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących poszczególnych naborów, jak realizować zasadę równości szans i niedyskryminacji w danym typie projektu. Przedstawianie podczas spotkań informacyjno-promocyjnych przykładowych rozwiązań i działań możliwych do uwzględnienia w projektach.
- ✔ Regularne gromadzenie przykładów rozwiązań i działań potwierdzających realizację zasady równości szans i niedyskryminacji oraz dobrych praktyk od komórek organizacyjnych zaangażowanych w ocenę wniosków o dofinansowanie, sprawozdawczość i kontrolę.

- ✔ Stała, regularna aktualizacja zakładki „Przestrzeganie zasad równościowych” ([link do strony internetowej Programu](#)) na stronie internetowej Programu o dobre praktyki oraz propozycje konkretnych rozwiązań możliwych do wdrożenia przez beneficjentów.
- ✔ Organizacja dla pracowników i pracowników instytucji szkoleń poświęconych zasadzie równości szans i niedyskryminacji, a dokładniej realizacji tej zasady w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.
- ✔ Organizacja dla wnioskodawców i beneficjentów szkoleń poświęconych zasadzie równości szans i niedyskryminacji, a dokładniej realizacji tej zasady w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.

W ramach szkoleń dla beneficjentów nie powinny być przedstawiane wyłącznie wymagania stawiane im w ramach realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Nie należy także sprowadzać przekazu szkoleniowego do cytowania definicji wynikających z różnych regulacji. Szkolenia te muszą mieć wymiar praktyczny. Powinny prezentować przykłady poprawnych i błędnych opisów ujmowanych we wnioskach o dofinansowanie. Powinny także transparentnie wskazywać, co będzie podlegać weryfikacji i kontroli na dalszych etapach realizacji projektu. Wnioskodawca powinien mieć jasność, w jaki sposób ma potwierdzić realizację rozwiązań i działań równościowych ujętych we wniosku o dofinansowanie.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnlKS.

- ✔ Realizacja standardów dostępności w zakresie działań informacyjno-promocyjnych.
- ✔ Stosowanie w materiałach informacyjno-promocyjnych zasad języka prostego.

Przygotowując materiały informacyjno-promocyjne można korzystać z aplikacji www.jasnopis.pl ([link do strony internetowej aplikacji](#)). Wersja podstawowa aplikacji jest bezpłatna. Aplikacja ocenia trudność tekstu, a w wersji płatnej – automatycznie go upraszcza.
- ✔ Stosowanie w materiałach informacyjno-promocyjnych języka wrażliwego na płęć.

- ✓ Wykorzystywanie obrazów i grafik pokazujących osoby z różnych grup społecznych. Obrazy i grafiki nie powinny mieć wydźwięku stereotypowego.
- ✓ Przygotowywanie raz w roku sprawozdań na temat realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji w ramach działań informacyjno-promocyjnych. Sprawozdania te powinny obejmować: działania dedykowane zasadzie oraz działania dotyczące Programu, ale stanowiące potwierdzenie realizacji założeń zasady (np. dzięki stosowaniu języka inkluzywnego, niestereotypowych obrazów i grafik).





Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być bezpośredni lub pośredni użytkownicy i użytkownicy produktów bądź usług projektowych.

Każdy projekt, w którym są zaplanowane działania edukacyjne, automatycznie jest projektem niemającym neutralnego wpływu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. W wypadku projektu, który ma komponent działań edukacyjnych, konieczne będzie uwzględnienie we wniosku o dofinansowanie opisu potwierdzającego pozytywny wpływ projektu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Opis ten powinien zawierać konkretne rozwiązania i działania uwzględniające potrzeby edukacyjne osób z różnych grup społecznych oraz wskazywać w jaki sposób zapewniona zostanie dostępność dla tych rozwiązań i działań.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✓ Gromadzenie i analiza danych – krajowych i zagranicznych – na temat zjawiska ubóstwa energetycznego. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na zjawisko ubóstwa energetycznego w grupach szczególnie narażonych na dyskryminację ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne oraz religię i wyznanie.

Według Państwowego Instytutu Ekonomicznego w 2022 roku 16-30% gospodarstw domowych doświadczało ubóstwa opałowego. Od 8% do 12% polskich gospodarstw domowych borykało się z ubóstwem strukturalnym, czyli względnym zubożeniem spowodowanym stosunkowo wysokimi rachunkami energetycznymi w porównaniu z dochodami. Ubóstwo komunalne, gdy gospodarstwo domowe nie może zaspokoić potrzeb energetycznych przez brak dostępu do odpowiedniej infrastruktury, dotyczyło w 2022 roku od 3% do 5% gospodarstw domowych. Od 13% do 16% gospodarstw mierzyło się z ukrytym ubóstwem energetycznym, które polega na skrajnym ograniczeniu własnej konsumpcji energii z powodów finansowych. Dane te pochodzą z opracowania

„Cztery oblicza ubóstwa energetycznego. Polskie gospodarstwa domowe w czasie kryzysu 2021–2023” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Informacje tego typu są istotne dla planowania naborów w ramach Programu. Dotyczy to zwłaszcza rewizji kryteriów rankingujących i ewentualnej ich modyfikacji w kolejnych latach obowiązywania Programu FEnIKS.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✔ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej ubóstwa energetycznego, która uwzględnia również osoby z grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✔ Upowszechnianie wśród pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można przeciwdziałać dyskryminacji w obszarze energetyka.

Start Up Energy Transition to platforma propagująca innowacje w sektorze energetyka ([link do strony internetowej platformy](#)). Na stronie platformy można znaleźć propozycje inicjatyw wspierających osoby z grup mniejszościowych w tym obszarze. Przykładowo przedstawione tam rozwiązania dotyczą: strategii włączania pracownic i pracowników LGBT+ w sektor energetyka czy włączanie kobiet w zakres wpływu społecznego w technologiach klimatycznych.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.



Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być bezpośredni lub pośredni użytkownicy i użytkowniczki produktów bądź usług projektowych.
- ✓ Angażowanie osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji pozarządowych reprezentujących ich interesy w proces konsultacji i planowania naborów wniosków o dofinansowanie, aby uwzględnić potrzeby i oczekiwania osób z niepełnosprawnościami w obszarze zmian klimatycznych, planowania systemów ratownictwa, ostrzegania i ochrony przed zagrożeniami.
- ✓ Upowszechnianie w trakcie naborów wniosków o dofinansowanie dobrych praktyk dotyczących aspektów środowiskowych i klimatycznych, które będą wspierać realizację standardów na rzecz dostępności.

Publikacja „**Model dostępnego parku przyrodniczego**” to dokument opracowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z Ministerstwem Klimatu i Środowiska oraz fundacją Global Nature Fund ([link do strony internetowej Funduszu](#)). Publikacja prezentuje propozycje zasad dostosowywania obiektów terenowych i budowlanych zarządzanych przez parki przyrodnicze do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W publikacji przedstawiono dobre praktyki – krajowe i zagraniczne – w zakresie dostępności. Przykładowo opisano park linowy dostępny dla wszystkich, w tym dla osób z niepełnosprawnością ruchową, osób z niepełnosprawnością intelektualną, osób z chorobami psychicznymi czy wreszcie dla osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Co więcej, w parku tym zastosowano elementy konstrukcyjne, które umożliwiają nawet osobom poruszającym się na wózkach wspinać się po linach.

Przykład dotyczy Działania 1.5.

- ✓ Gromadzenie i analiza danych – krajowych i zagranicznych – na temat zjawiska ubóstwa sanitarnego. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na zjawisko ubóstwa sanitarnego w grupach szczególnie narażonych na dyskryminację ze

względem na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne oraz religię i wyznanie.

- ✔ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej ubóstwa sanitarnego, która uwzględnia również osoby z grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✔ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb zlecenie wykonania ekspertyzy identyfikującej specyficzne potrzeby osób z grup szczególnie narażonych na dyskryminację w obliczu zmian klimatycznych, systemów ratownictwa i ochrony przed zagrożeniami środowiskowymi. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✔ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb zlecenie wykonania ekspertyzy identyfikującej potrzeby edukacyjne służb ratowniczych w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa osobom z niepełnosprawnościami w sytuacji zagrożeń i klęsk żywiołowych. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✔ Gromadzenie i analiza narzędzi – krajowych i zagranicznych – wspomagających ocenę i ewaluację wpływu zmian klimatycznych na grupy szczególnie narażone na dyskryminację.
- ✔ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można przeciwdziałać dyskryminacji w obszarze środowisko.

Opracowanie „**Making the case for environmental justice in Central & Eastern Europe**” to publikacja, której celem jest podniesienie świadomości społecznej na temat przypadków dyskryminacji w doświadczaniu niekorzystnych zjawisk związanych z zanieczyszczeniem środowiska ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Celem publikacji jest także zwiększenie świadomości decydentek i decydentów oraz całego społeczeństwa na temat tego, czym są nierówności w dostępie do zasobów środowiska naturalnego i jak im zapobiegać. Część rekomendacji ma zastosowanie dla Polski:

- Zwiększenie świadomości społecznej i edukacji – prowadzenie kampanii informacyjnych na temat sprawiedliwości środowiskowej, które podnoszą świadomość społeczeństwa na temat związku między zanieczyszczeniem środowiska a nierównościami społecznymi. Wprowadzenie programów edukacyjnych w szkołach, które uczą młodych ludzi o ekologii, zrównoważonym rozwoju i sprawiedliwości środowiskowej.
- Wzmocnienie regulacji i polityk – zacieśnienie regulacji prawnych dotyczących ochrony środowiska, aby zapewnić lepszą kontrolę nad źródłami zanieczyszczeń oraz równe traktowanie wszystkich grup społecznych.
- Polityki inkluzywne – włączenie zasad sprawiedliwości środowiskowej do polityk i strategii na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym, z uwzględnieniem potrzeb i perspektyw społeczności marginalizowanych.
- Ułatwienie dostępu do informacji i udziału publicznego – zwiększenie dostępności informacji na temat stanu środowiska i decyzji dotyczących zarządzania zasobami naturalnymi, aby umożliwić obywatelom i obywatelom świadome uczestnictwo w procesach decyzyjnych.
- Konsultacje społeczne – ułatwienie udziału społeczności lokalnych w procesach planowania i podejmowania decyzji dotyczących środowiska, aby zapewnić, że ich potrzeby i obawy są uwzględniane.
- Równość w dostępie do zasobów – zapewnienie równego dostępu do zasobów środowiskowych na rzecz zapewnienia równego dostępu do czystej wody, czystego powietrza i innych zasobów naturalnych, szczególnie dla społeczności marginalizowanych i narażonych na dyskryminację.
- Wspieranie badań i monitoringu – finansowanie i propagowanie badań dotyczących związku między zanieczyszczeniem środowiska a nierównościami społecznymi, aby lepiej zrozumieć te zjawiska i opracować skuteczne interwencje. Rozwijanie systemów monitoringu środowiskowego, które uwzględniają wpływ na różne grupy społeczne i geograficzne, aby identyfikować obszary największego ryzyka i podejmować związane z nimi działania.

→ Wsparcie dla społeczności lokalnych – tworzenie programów wsparcia dla społeczności lokalnych, które są najbardziej dotknięte zanieczyszczeniem środowiska, w tym zapewnianie pomocy finansowej, technicznej i doradczej. Wspieranie inicjatyw lokalnych, które propagują zrównoważony rozwój i sprawiedliwość środowiskową, takich jak projekty zielonej energii czy rolnictwo ekologiczne.

Przykład dotyczy Działania 1.2 i Działania 2.4.





Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być bezpośredni lub pośredni użytkownicy i użytkownicy produktów lub usług projektowych.
- ✓ Przegląd rozwiązań równościowych, w tym rozwiązań w zakresie dostępności stosowanych w projektach transportowych finansowanych z funduszy europejskich w kontekście zapobiegania lub eliminacji zjawiska wykluczenia transportowego.

Wykluczenie transportowe oznacza całkowite lub częściowe ograniczenie możliwości korzystania z transportu publicznego. Szacuje się, że wykluczenie transportowe dotyka aż 40% polskiego społeczeństwa ([link do strony internetowej centrum prasowego UNICEF Polska](#)). Oznacza to, że około 15 milionów osób nie tylko nie może korzystać w pełni z usług transportowych, ale ma także utrudniony dostęp do rynku pracy, edukacji, kultury, placówek służby zdrowia. Ograniczenie to w znacznej mierze dotyka osób z różnymi niepełnosprawnościami. Należy jednak pamiętać, że wykluczenie transportowe dotyczy także innych grup społecznych. Niestety, dostępne badania i analizy nie uwzględniają specyfiki tych grup w zakresie identyfikacji ich potrzeb oraz kluczowych barier dostępu.

Przykład dotyczy Działania 3.1, Działania 4.3, Działania 5.4 i Działania 5.5.

- ✓ Upowszechnianie w ogłaszanych naborach (na przykład w dokumentacji konkursowej) ekspertyz dotyczących zapewniania różnych form dostępności transportowej.

Centrum Unijnych Projektów Transportowych (CUPT) gromadzi dobre praktyki dotyczące dostępności w transporcie. Jedną z publikacji, „**Dobre praktyki w transporcie szynowym**”, zawiera wiele rekomendacji dostępnościowych dotyczących: wejścia, siedzisk, platformy, oznaczenia przegubów, miejsc dla osób na wózkach, biletomatów, kasowników, przycisków, poręczycy czy systemów informacji głosowej ([link do strony internetowej CUPT](#)).

Przykład dotyczy Działania 3.1, Działania 4.1, Działania 4.2, Działania 5.1, Działania 5.3, Działania 5.4, Działania 5.5.

- ✔ Przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektów z uwzględnieniem ich wpływu na dostępność transportu dla różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację, w tym ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne czy religię i wyznanie.
- ✔ Badanie opinii osób z różnych grup społecznych, w tym zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami, na temat funkcjonalności i dostępności rozwiązań wdrożonych w projektach transportowych.
- ✔ Podkreślanie w działaniach promocyjno-informacyjnych znaczenia dostępności transportu dla osób z niepełnosprawnościami. Pokazywanie niestereotypowego wizerunku osoby z niepełnosprawnością, która jest mobilna i niezależna.
- ✔ Organizowanie dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz beneficjentów wydarzeń i szkoleń na temat najlepszych praktyk w zakresie dostępności transportowej.
- ✔ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wprowadzać standardy dostępności w obszarze transport oraz przeciwdziałać zjawisku wykluczenia w tym sektorze.



Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ W wypadku naborów ogłaszanych w obszarze zdrowia właściwie zawsze będą występować użytkowniczki i użytkownicy projektu. W związku z tym kluczowa jest tutaj identyfikacja różnych grup oraz ich specyficznych potrzeb.
- ✓ Upowszechnianie na stronach internetowych, na których jest ogłaszany nabór, standardów dostępności dla szpitali i publicznych ośrodków zdrowia.

Ministerstwo Zdrowia wydało dwie publikacje prezentujące standardy dostępności, które powinny obowiązywać w placówkach służby zdrowia. Publikacja „**Standard dostępności szpitali**” znajduje się na stronie Ministerstwa Zdrowia ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Na stronie resortu jest także zamieszczona publikacja „**Standard dostępności POZ**”, tj. standard dostępności dla publicznych ośrodków zdrowia ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ✓ Organizowanie dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz beneficjentów wydarzeń i szkoleń na temat tego, jak należy rozumieć kryterium rankingujące: „Dodatkowe rozwiązania dla osób z grup szczególnie narażonych na dyskryminację, innych niż grupa osób z niepełnosprawnościami”.

W konkursie w ramach Działania 6.1 wprowadzono kryterium rankingujące: „Dodatkowe rozwiązania dla osób z grup szczególnie narażonych na dyskryminację, innych niż grupa osób z niepełnosprawnościami”.

Wnioskodawca, aby otrzymać dodatkowe punkty, musi potwierdzić, że zapewnia (lub w wyniku realizacji projektu zapewni) dostęp do rozwiązań dla osób z grup narażonych na dyskryminację. Zapewnienie w ramach projektu tak zwanych rozwiązań ponadstandardowych musi przekładać się na realną poprawę dostępu osób ze wskazanych grup do powstałej infrastruktury. Spełnienie kryterium będzie weryfikowane na podstawie informacji przedstawionych przez wnioskodawcę w złożonym wniosku o dofinansowanie, z wyczerpującym uzasadnieniem zawierającym opis ponadstandardowych udogodnień oraz ich rzeczywistego i dodatkowego wpływu na wskazaną grupę. Przykładowo mogą być to rozwiązania dla osób nieposługujących

się biegle językiem polskim (na przykład usługa tłumacza online, tłumacz za pośrednictwem bota ChatGPT). Mogą to być także rozwiązania dla osób transpłciowych i niebinarnych, aby zwiększyć ich komfort i poczucie godności podczas korzystania z usług medycznych. Przykładowo będą to dodatkowe informacje wprowadzone do systemu na temat zaimków oraz form grzecznościowych (pan, pani, państwo) używanych przez daną osobę. Mogą to być wreszcie szkolenia dla pracownic i pracowników placówki, dotyczące: transpłciowości i niebinarności oraz jednostek chorobowych częściej występujących w tej grupie społecznej, pracy z traumą wojenną, kontaktu z pacjentkami i pacjentami różnych kultur.

Przykład dotyczy Działania 6.1.

- ✔ Organizowanie dla pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz beneficjentów wydarzeń i szkoleń na temat tego, jak należy rozumieć kryterium rankingujące: „Podnoszenie świadomości i promocja działań antidyskryminacyjnych”.

Przykładowe działania składające się na kryterium rankingujące „Podnoszenie świadomości i promocja działań antidyskryminacyjnych” obejmują zwłaszcza edukację pracownic i pracowników służby zdrowia w następującym zakresie: savoir-vivre'u w komunikacji z osobami z różnymi niepełnosprawnościami, opieki medycznej nad osobami z różnymi niepełnosprawnościami, opieki medycznej nad osobami neuroróżnorodnymi, savoir-vivre'u w komunikacji z osobami transpłciowymi i niebinarnymi, opieki medycznej nad osobami transpłciowymi i niebinarnymi, opieki medycznej nad osobami z innych kultur, opieki medycznej nad osobami z zespołem stresu pourazowego (PSTD), w tym z traumą wojenną.

Przykład dotyczy Działania 6.1.



Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ W wypadku naborów wniosków o dofinansowanie ogłaszanych w obszarze kultura właściwie zawsze będą występować użytkowniczki i użytkownicy projektu. Kluczowa jest tutaj weryfikacja rzeczywistego spełniania obligatoryjnych i rankingujących kryteriów przyjętych przez Komitet Monitorujący dla Działania 7.1, zwłaszcza tych, które dotyczą aspektów społecznych.
- ✓ Zachęcanie w regulaminie naboru wnioskodawców do przeprowadzenia audytu dostępności w ich placówce kultury. Informacje z przeprowadzonego audytu mogą być ujęte w treści wniosku o dofinansowanie, stanowiąc potwierdzenie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji w projekcie.
- ✓ Krytyczna ocena opisów ujmowanych we wnioskach o dofinansowanie, zwłaszcza informacji dotyczących produktów i usług, które będą miały użytkowniczki i użytkowników.





Ogólne rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

Przygotowanie wniosku o dofinansowanie

- ✔ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników produktów bądź usług. Konieczna jest analiza ich potrzeb oraz identyfikacja trudności i barier, jakich mogą doświadczać, korzystając z produktów i usług projektowych.
- ✔ Zaplanowanie rozwiązań i działań odpowiadających na potrzeby oraz trudności i bariery, jakich mogą doświadczać użytkownicy i użytkownicy ostatecznie korzystający z produktów i usług projektowych.
- ✔ Wskazanie w treści wniosku o dofinansowanie rozwiązań i działań w zakresie równego traktowania personelu projektu. Tego rodzaju opis również stanowi potwierdzenie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji w projekcie. Propozycja rozwiązań i działań stanowiących potwierdzenie realizacji tej zasady względem personelu projektu została przedstawiona w części dotyczącej wdrażania projektu.
- ✔ Uwzględnianie we wniosku o dofinansowanie wydatków na pokrycie planowanych rozwiązań i działań równościowych, wynikających ze zdiagnozowanych potrzeb użytkowników i użytkowników projektu.
- ✔ Uwzględnianie we wniosku o dofinansowanie wydatków na pokrycie planowanych rozwiązań i działań równościowych na rzecz personelu projektu.
- ✔ Uwzględnianie we wniosku o dofinansowanie wydatków zapewniających dostępność produktów i usług. Wydatki te powinny także obejmować dostępność w zakresie działań informacyjno-promocyjnych.

Wdrażanie projektu

- ✓ Analiza miejsca pracy za pomocą ankiety „Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania”. Ankieta ta stanowi załącznik do niniejszego Poradnika.

Jednym ze sposobów umożliwiających sprawdzenie, w jakim zakresie własna organizacja spełnia podstawowe standardy w zakresie równego traktowania, jest wypełnienie ankiety „**Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania**”. Jest to narzędzie umożliwiające wstępną samodzielną ocenę własnej organizacji pod kątem realizacji standardów równościowych. Rzetelne udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania zawarte w ankiecie umożliwi identyfikację istniejących dobrych praktyk w organizacji, które wspierają tworzenie miejsca pracy równych szans. Równocześnie ankieta daje możliwość bliższego przyjrzenia się tym obszarom działalności organizacji, które wymagają bezwzględnej zmiany, albo bardziej wnikliwej analizy, aby wykluczyć zagrożenie występowania niepożądanych zjawisk, zwłaszcza sytuacji o charakterze dyskryminacyjnym i mobbingowym. Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania” jest bezpłatnym rozwiązaniem, z którego może skorzystać każda organizacja.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✓ Prowadzenie badania satysfakcji pracowniczej. Kwestionariusz badania uwzględnia zagadnienia dotyczące równego traktowania w miejscu pracy.
- ✓ Szkolenia BHP, w ramach których jest przedstawiany temat równego traktowania w miejscu pracy.

Mimo że przepisy Kodeksu pracy wprost nie zobowiązują pracodawców do włączania elementów realizowanej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej do zakresu obligatoryjnych szkoleń BHP, nie ma wątpliwości, że sytuacje stanowiące zarówno dyskryminację, jak i mobbing mają wpływ na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. Na mocy norm artykułu 15 i artykułu 207 Kodeksu pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Osoba narażona na funkcjonowanie we wrogim i nieprzyjnym środowisku

wywołanym zachowaniami o charakterze dyskryminacji czy mobbingu może pracodawcy postawić nie tylko zarzut konkretnego naruszenia, ale także braku realizacji obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W związku z tym rekomendowanym rozwiązaniem jest włączenie zagadnień związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy w zakres szkoleń BHP. Zagadnienia te powinny obejmować między innymi przedstawienie kluczowych przepisów, analizę przypadków dyskryminacji i mobbingu, przedstawienie sposobu zgłaszania niepożądanych zachowań w organizacji.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✔ Szkolenia dla kadry kierowniczej dotyczące równego traktowania w miejscu pracy.
- ✔ Szkolenia dla pracownic i pracowników dotyczące równego traktowania w miejscu pracy.
- ✔ Wdrożenie w organizacji wewnętrznych procedur (na przykład procedury rekrutacji, procedury awansu, procedury wynagrodzeń).
- ✔ Wdrożenie procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Wzór procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy stanowi załącznik do niniejszego Poradnika.

Przykładem rozwiązania potwierdzającego realizację przepisów w zakresie równego traktowania w miejscu pracy jest wdrożona **procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy**. Procedura nie stanowi oczywiście gwarancji, że w organizacji beneficjenta nie będą występować niepożądane patologiczne sytuacje, takie jak dyskryminacja (w tym dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne) czy mobbing. Procedura taka stwarza jednak ramy formalne w organizacji, określając sposób zgłaszania niepożądanych sytuacji w miejscu pracy, sposób ich prowadzenia przez beneficjenta czy wreszcie wdrażanie działań prewencyjnych i naprawczych.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✓ Przechowywanie dokumentacji dotyczącej zgłoszeń naruszających równe traktowanie w miejscu pracy oraz postępowań przeprowadzonych przez beneficjenta.
- ✓ Posiadanie wśród zatrudnionych osób minimum sześcioprocentowej reprezentacji osób z niepełnosprawnościami.

Każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej dwadzieścia pięć osób (w przeliczeniu na pełne etaty), powinien mieć wśród osób zatrudnionych 6% osób z niepełnosprawnościami. Jeśli pracodawca nie osiąga tego wskaźnika, musi dokonywać wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Obowiązek ten jest przykładem systemowego rozwiązania wspierającego zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami ma nie tylko wymiar społeczny. To także realne korzyści finansowe dla pracodawcy. Aby je obliczyć, można skorzystać z **kalkulatora składek** na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ([link do strony internetowej kalkulatora](#)).

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✓ Uzyskanie certyfikatu dostępności.

Jednym z podstawowych aktów prawnych obowiązujących w Polsce, który określa obowiązki w zakresie dostosowania produktów i usług pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami, jest **Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami** ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Nakłada ona na każdy podmiot publiczny obowiązek zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami przez stosowanie projektowania uniwersalnego lub racjonalnych usprawnień. Przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe mają dążyć w prowadzonej działalności do zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Pomocną wskazówką dla tych podmiotów może być otrzymanie certyfikatu dostępności.

- ✓ Udział w konkursach, konferencjach czy wydarzeniach dotyczących równego traktowania.

Na stronie internetowej Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) znajduje się **wyszukiwarka dobrych praktyk** ([link do strony internetowej FOB](#)). Można tam znaleźć inspiracje i dobre praktyki z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Na dobre praktyki składają się różne rozwiązania i działania stosowane w polskich firmach, w tym firmach w obszarach: energetyka, surowce i paliwa, woda i kanalizacja, recykling, transport i logistyka, hotelarstwo czy szeroko rozumiane usługi.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✔ Ujęcie we wniosku o płatność informacji na temat realizowanych lub zrealizowanych konkretnych działań, które zostały zaplanowane we wniosku o dofinansowanie projektu w celu zapewnienia jego zgodności z zasadą równości szans i niedyskryminacji.
- ✔ Przechowywanie dokumentacji i materiałów (na przykład regulaminów, protokołów z audytu ankietą „Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania”, list obecności ze szkoleń, materiałów szkoleniowych) potwierdzających realizację działań równościowych.
- ✔ Przechowywanie dokumentacji z procesów rekrutacji na stanowiska projektowe w celu ewentualnego udowodnienia, że rekrutacja została przeprowadzona bez stereotypowego przekazu oraz z zachowaniem standardów równościowych.

Oferta pracy dotyczy rekrutacji na stanowisko administracyjne. Proponowane rozwiązania możliwe do ujęcia w treści oferty:

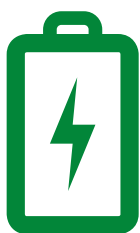
- używanie form żeńsko- i męskoosobowych (na przykład specjalistka i specjalista) lub neutratywów (na przykład osoba do obsługi sekretariatu),
- ujęcie opisu potwierdzającego równe traktowanie w ramach rekrutacji:
„Dbamy o tworzenie środowiska pracy, które jest przyjazne dla wszystkich. Wszystkie osoby kandydujące będą oceniane bez względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną, narodowość, niepełnosprawność czy wiek”,

- informacja na temat wsparcia czy benefitów oferowanych zatrudnionym osobom (na przykład pakietu opieki medycznej, pakietu sportowego, dofinansowania opieki nad dzieckiem),
- informacja, w jakim zakresie siedziba spełnia standardy dostępności (na przykład: „Biuro jest w pełni przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową: są podjazdy, windy, specjalnie przystosowane toalety oraz ergonomiczne stanowiska pracy”),
- informacja na temat rozwiązań z zakresu work-life balance (na przykład: „Zdajemy sobie sprawę z różnych potrzeb naszych pracownic i pracowników, dlatego oferujemy elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy zdalnej”),
- informacja na temat programów rozwojowych (na przykład: „Inwestujemy w rozwój naszych pracownic i pracowników przez regularne szkolenia, programy mentoringowe oraz dostęp do kursów online”),
- informacja na temat równego traktowania w zakresie wynagrodzeń (na przykład: „Zapewniamy równość wynagrodzeń, regularnie przeprowadzamy audyty płacowe, aby zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenie dla wszystkich zatrudnionych osób”).

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ☑ Przechowywanie dokumentacji i materiałów informacyjno-promocyjnych, które powstały w ramach projektu.





Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników.

W ramach Działania 1.1 – „Efektywność energetyczna” ogłoszono nabór, w którym można uzyskać dofinansowanie na:

- ocieplenie budynków, zastosowanie technologii odzysku ciepła, przyłączenie do sieci ciepłowniczej lub gazowej,
- instalację niskoemisyjnych lub odnawialnych źródeł ciepła lub energii elektrycznej, magazynów energii, pomp ciepła,
- wymianę oświetlenia na energooszczędne, urządzeń do indywidualnego rozliczania kosztów ciepła/chłodu, systemów zarządzania energią (BMS), modernizację wentylacji i klimatyzacji,
- działania edukacyjne podnoszące świadomość ekologiczną oraz współpracę z partnerami międzynarodowymi, jeśli są związane z projektem.

Wnioski w projekcie mogą składać państwowe jednostki budżetowe, szkoły wyższe, administracja rządowa oraz nadzorowane lub podległe jej organy i jednostki organizacyjne, w tym szpitale i przychodnie. Wnioskodawcą jest uczelnia wyższa. Bezpośrednimi użytkowniczkami i użytkownikami projektu będą: osoby korzystające z działań edukacyjnych zaplanowanych w projekcie oraz osoby obsługujące instalację ciepłowniczą czy systemy zarządzania energią. Wśród nich także mogą wystąpić: kobiety i mężczyźni, osoby w różnym wieku, osoby z niepełnosprawnością. Z kolei pośrednimi użytkowniczkami i użytkownikami projektu będą wszystkie osoby związane z uczelnią: osoby zatrudnione, osoby studiujące, goście.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✓ W wypadku występowania użytkowników i użytkowników projektu przygotowanie opisu dotyczącego wpływu projektu na te osoby. Opis ten powinien dotyczyć sytuacji tych osób w obszarze związanym z projektem.

Opis powinien także wskazywać trudności, bariery oraz potrzeby wynikające z: płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej oraz narodowości, pochodzenia i religii. W wypadku osób z niepełnosprawnościami bardzo ważne jest zwrócenie uwagi na różne rodzaje niepełnosprawności i związane z nimi potrzeby.

Projekt w ramach Działania 2.1 dotyczy podłączenia budynków mieszkalnych jednorodzinnych do sieci ciepłowniczej. Dzięki projektowi zostanie sfinansowana cała infrastruktura sieci ciepłowniczej na poziomie gminy. W konsekwencji będzie możliwa likwidacja indywidualnych i zbiorowych źródeł niskiej energii, a poszczególne gospodarstwa domowe będą mogły podłączyć się do sieci gminnej. W projekcie tym zidentyfikowano wyłącznie pośrednie użytkowników i pośrednich użytkowników. W opisie dotyczącym realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji są zawarte informacje dotyczące ubóstwa energetycznego w gminie, w której jest realizowany projekt. Osoby w gorszej sytuacji materialnej często korzystają ze źródeł niskiej energii, ponieważ nie stać je na bardziej ekonomiczne rozwiązania. We wniosku powinien znaleźć się krótki opis, pokazujący, w jaki sposób projekt pozytywnie wpłynie na mieszkanki i mieszkańców gminy, zwłaszcza osoby ubogie.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✔ Realizacja działań wyrównujących szanse osób z grup, które szczególnie są narażone na dyskryminację i nierówne traktowanie.

Projekt realizowany w ramach Działania 1.1 przewiduje świadczenie usług doradczych mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie gospodarki niskoemisyjnej i propagowania oszczędzania energii. Organizacja usług doradczych jest realizowana nie tylko w zgodzie ze standardami dostępności. W projekcie uwzględniono również wnioski i rekomendacje z innego projektu – „**Fair Energy Transition for All**” ([link do strony internetowej organizacji](#)). Projekt obejmował organizację przez dwa lata badań fokusowych, w których wzięło udział dziewięćset osób z różnych grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Osoby biorące udział w badaniu pochodziły z Belgii, Bułgarii, Danii, Niemiec, Hiszpanii, Francji, Włoch, Holandii i Polski.

W projekcie w ramach Działania 1.1 wzięto pod uwagę przede wszystkim wnioski i rekomendacje dotyczące Polski, zawarte w dwóch opracowaniach:

„**Final Recommendations National Report of Poland**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) oraz „**Grupy fokusowe. Raport podsumowujący**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Na rekomendacje te składają się między innymi: rozwój sieci lokalnych rzeczników do spraw energii wraz z lokalnymi platformami wymiany wiedzy dla obywaterek i obywateli, akcja informacyjna wśród osób zarządzających spółdzielniami mieszkaniowymi, tworzenie programów wsparcia dla grup ze szczególnymi potrzebami z uwzględnieniem konsultacji z samorządami lokalnymi oraz użytkowniczkami i użytkownikami końcowymi, utworzenie mechanizmów wsparcia propagujących całościową termomodernizację, rozwój e-urzędów obejmujący kampanię informacyjno-promocyjną w słabo skomunikowanych obszarach, tworzenie standardów projektowania i realizacji inwestycji skupiających się na likwidacji barier w przestrzeni publicznej. Wnioski i rekomendacje płynące z badań zostały przełożone na specyfikę projektu i znalazły odzwierciedlenie w zadania projektowych.

Przykład dotyczy Działania 1.1.

- ✔ **Udział w wydarzeniach, które propagują społeczną odpowiedzialność biznesu w obszarze energetyka.** Będą one stanowić inspirację do planowania i realizacji zadań odpowiadających na potrzeby użytkowniczek i użytkowników produktów i usług projektowych.

W 2024 roku odbyła się konferencja „**Equity, Diversity and Inclusion in Energy**” ([link do strony internetowej konferencji](#)). Organizowana w formie hybrydowej, dawała możliwość uczestnictwa szerokiemu gronu zainteresowanych. Jej celem było zgromadzenie światowych liderów z branży energetycznej, aby dzielić się wiedzą, dobrymi praktykami oraz odpowiadać na wyzwania, przed jakimi staje energetyka, w celu ulepszenia rozwiązania na rzecz równości i różnorodności w branży.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.



Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ W wypadku występowania użytkowników i użytkowniczek projektu przygotowanie opisu dotyczącego wpływu projektu na te osoby. Opis powinien dotyczyć sytuacji tych osób w obszarze związanym z projektem. Opis ten powinien także wskazywać trudności, bariery oraz potrzeby wynikające z: płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, narodowości, pochodzenia i religii.

W ramach Działania 1.2 jest realizowany projekt, w którym zostaną przeprowadzone inwestycje na rzecz przystosowania miasta do zmian klimatu. We wniosku o dofinansowanie zidentyfikowano ryzyka związane ze zmianami klimatycznymi, w tym burze i ekstremalne susze. W związku z charakterem inwestycji nie wskazano grupy bezpośrednich użytkowników i użytkowniczek, ujęto ich jednak pośrednio. Jedną z grup, która szczególnie jest narażona na negatywne konsekwencje wynikające z ekstremalnych susz, są osoby starsze. Fale upałów są bardzo niebezpieczne dla seniorów między innymi dlatego, że często mają oni choroby współistniejące i zażywają wiele leków, co obniża zdolność organizmu do termoregulacji i prowadzi do większej podatności na stres cieplny. Ponadto wiele osób starszych ma zaburzenia łaknienia, w związku z czym nie piją wystarczającej ilości płynów, co prowadzi do odwodnienia organizmu. Skutkiem występowania fal upałów jest wzrost umieralności wśród osób starszych. Najbardziej zagrożone są kobiety w wieku ponad siedemdziesięciu pięciu lat oraz osoby z chorobami układu krążenia. W treści wniosku o dofinansowanie wskazano zatem realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, szczególną uwagę zwracając na pozytywny wpływ na grupę osób z niepełnosprawnościami, osób starszych oraz kobiet.

Przykład dotyczy Działania 1.2, Działania 2.4.

- ✓ Uwzględnienie we wniosku o dofinansowanie rekomendacji i narzędzi na rzecz zapobiegania zmianom klimatycznym, które uwzględniają potrzeby określonych grup społecznych.

Publikacja „**Gender and disaster risk reduction Workshop guide for facilitators**” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać publikację](#)) to przewodnik przeznaczony dla osób, które chcą uwzględniać perspektywę płci w radzeniu sobie z klęskami żywiołowymi. Pomaga planować, wprowadzać, monitorować i oceniać rozwiązania przeciwdziałające klęskom żywiołowym, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z płci. Główne wnioski wynikające z tej publikacja są następujące:

- Zrozumienie różnic płciowych w odniesieniu do klęsk żywiołowych – kobiety i mężczyźni często mają różne potrzeby i priorytety w sytuacji klęsk żywiołowych, wynikające z ich ról społecznych, ekonomicznych i kulturowych. Kobiety mogą być bardziej narażone na przemoc i utratę środków do życia, podczas gdy mężczyźni mogą doświadczać wyzwań związanych z utrzymaniem tradycyjnej roli żywiciela rodziny.
- Znaczenie równości płci – uwzględnianie perspektywy płci w planowaniu i realizacji działań zwiększa ich skuteczność i zrównoważony charakter. Propagowanie równości płci i włączanie kobiet w procesy decyzyjne wzmacnia całe społeczności, czyniąc je bardziej odpornymi na klęski żywiołowe.
- Włączanie perspektywy płci we wszystkie etapy zarządzania kryzysowego – kobiety powinny być aktywnie zaangażowane w procesy planowania, aby ich specyficzne potrzeby były uwzględnione od początku. Działania i programy zarządzania kryzysowego powinny być realizowane w sposób, który uwzględnia różnice płciowe i propaguje równość. Regularne monitorowanie i ocena działań zarządzania kryzysowego z perspektywy płci pozwalają na bieżąco dostosowywać strategie i zwiększać ich skuteczność.
- Edukacja i budowanie świadomości – organizowanie szkoleń i warsztatów z zakresu gender mainstreaming w zarządzaniu kryzysowym jest kluczowe dla budowania kompetencji i świadomości wśród osób zaangażowanych w te działania. Podnoszenie wśród decydentów, organizacji społecznych i ogółu społeczeństwa świadomości znaczenia równości płci w odniesieniu do klęsk żywiołowych.
- Współpraca z lokalnymi społecznościami i organizacjami – współpraca z lokalnymi organizacjami kobiecymi i innymi grupami społecznymi jest

kluczowa dla zrozumienia lokalnych uwarunkowań i dla skutecznego wdrażania działań zarządzania kryzysowego. Wykorzystanie lokalnej wiedzy i zasobów, w tym tradycyjnej wiedzy kobiet, może znacznie się przyczynić do skuteczności działań.

→ Uwzględnianie specyfiki grup osób ze szczególnymi potrzebami – znaczna uwaga powinna być poświęcona specyficznym potrzebom najbardziej wrażliwych grup społecznych, takich jak kobiety w ciąży, osoby starsze i dzieci. Strategie zarządzania kryzysowego powinny uwzględniać potrzeby osób z niepełnosprawnościami, aby zapewnić im odpowiednie wsparcie i dostęp do zasobów.

Przykład dotyczy Działania 1.2, Działania 2.4.

- ✓ Uwzględnienie w wniosku o dofinansowanie rozwiązań w zakresie dostępności. Dotyczy to przede wszystkim projektów, w których powstaje ogólnodostępna infrastruktura zielona i niebieska czy inny dostęp do przyrody.
- ✓ Konsultacje z udziałem osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji reprezentujących takie osoby, aby uwzględnić ich perspektywę.
- ✓ Realizacja standardów dostępności adekwatnie do zakresu projektu, w tym z wykorzystaniem rekomendacji i instrukcji wdrożeniowych dla określonego typu projektu.

Dokument „**Przyjazne dla użytkowników systemu gospodarowania odpadami z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) jest rodzajem instrukcji wypracowanej przez Danish Building Research Institute. Instrukcja ta zawiera przystępnie opracowane wytyczne dotyczące utylizacji odpadów, z uwzględnieniem rozwiązań przyjaznych dla wszystkich osób użytkujących, w tym osób z różnymi niepełnosprawnościami. Na rozwiązania te składają się kolejno:

→ Dostępność fizyczna – pojemniki na odpady powinny być umieszczone w miejscach łatwo dostępnych dla osób na wózkach inwalidzkich, osób starszych oraz osób z ograniczoną mobilnością. Pojemniki na odpady powinny być na takiej wysokości, aby osoby na wózkach, osoby niskorosłe oraz dzieci mogły z nich wygodnie korzystać. Pojemniki nie powinny być zbyt wysokie ani zbyt niskie.

- Rozwiązania technologiczne – pojemniki na odpady mogą być wyposażone w mechanizmy automatycznego otwierania, na przykład na fotokomórkę, co ułatwia korzystanie osobom z ograniczoną siłą w rękach. Aplikacje mobilne, które informują o lokalizacji najbliższych pojemników na odpady czy o harmonogramie wywozu oraz umożliwiają zgłaszanie problemów, mogą być pomocne, szczególnie gdy są dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, na przykład przez funkcje głosowe czy możliwość powiększania tekstu.
- Czytelność i intuicyjność oznakowania – oznaczenia na pojemnikach powinny być dostępne w brajlu, aby osoby niewidome mogły z łatwością zidentyfikować odpowiednie pojemniki. Pojemniki na odpady powinny być oznaczone przy użyciu kontrastowych kolorów, co ułatwia ich rozpoznanie osobom z wadami wzroku. Oznakowanie pojemników powinno zawierać proste, zrozumiałe ikony i piktogramy, które są łatwe do rozpoznania dla osób z różnym stopniem sprawności intelektualnej.
- Edukacja i informacja – tworzenie i dystrybucja materiałów edukacyjnych dotyczących segregacji odpadów, które są dostępne w różnych formatach, takich jak wideo z tłumaczeniem na język migowy, dokumenty audio oraz teksty napisane prostym językiem. Organizowanie warsztatów i szkoleń dla społeczności lokalnych, które uwzględniają różne potrzeby osób z niepełnosprawnościami.
- Ergonomia – pojemniki na odpady powinny mieć ergonomiczne ręczki i uchwyty, które są łatwe do chwytania i podnoszenia, co jest istotne dla osób z ograniczoną sprawnością rąk. Wprowadzenie mechanizmów wspomagających, takich jak pedały nożne do otwierania pokryw pojemników, co ułatwia korzystanie osobom, które mogą mieć trudności z używaniem rąk.
- Łatwość dostępu do informacji – strony internetowe i aplikacje związane z gospodarką odpadami powinny być w pełni dostępne dla osób z niepełnosprawnościami i zgodne z wytycznymi Web Content Accessibility Guidelines (WCAG). Ustanowienie infolinii z możliwością obsługi w języku migowym lub przez esemesy dla osób niesłyszących.
- Wsparcie społeczne – inicjatywy, w których sąsiedzi pomagają osobom z niepełnosprawnościami w wnoszeniu odpadów, mogą być cennym

wsparciem. Takie programy mogą być organizowane przez lokalne społeczności lub gminy. Zatrudnienie osób, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami w zarządzaniu odpadami, na przykład przez segregację czy wynoszenie śmieci.

Przykład dotyczy Działania 1.4.

- ✔️ Angażowanie przedstawicielek i przedstawicieli różnych grup społecznych w proces wypracowywania rozwiązań projektowych.
- ✔️ Zapewnienie równowagi płci w zespołach eksperckich zaangażowanych w proces planowania i wdrażania rozwiązań.





Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowniczek. W wypadku projektów transportowych może zaistnieć sytuacja, w której tylko części produktów bądź usług tworzonych w projekcie ma swoich użytkowników i użytkowniczki. Pozostałe elementy będą miały charakter neutralny.
- ✓ Analiza ekspertyz Centrum Unijnych Projektów Transportowych (CUPT) dotyczących zapewniania różnych form dostępności transportowej ([link do strony internetowej CUPT](#)).
- ✓ W wypadku występowania użytkowniczek i użytkowników projektu przygotowanie opisu dotyczącego wpływu projektu na te osoby. Opis powinien dotyczyć wpływu danego rozwiązania transportowego, szczególnie z uwzględnieniem kwestii płci, wieku, niepełnosprawności oraz narodowości (brak biegłej znajomości języka polskiego).
- ✓ Wykorzystanie w opisie projektu wskazówek i rekomendacji zawartych w poradniku „Jak opisać dostępność w projektach transportowych finansowanych z funduszy UE” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ✓ Udział w wydarzeniach, które propagują i udostępniają wiedzę na temat dostępności transportowej i mobilności osób z niepełnosprawnościami.
- ✓ Podkreślanie w działaniach promocyjno-informacyjnych znaczenia dostępności transportu dla osób z różnych grup społecznych, szczególnie z uwzględnieniem kwestii płci, wieku, niepełnosprawności oraz narodowości (brak biegłej znajomości języka polskiego).
- ✓ Pokazywanie niestereotypowego wizerunku osób z niepełnosprawnościami, które aktywnie się przemieszczają i korzystają z różnych środków transportu.
- ✓ Badanie opinii osób z różnych grup społecznych, szczególnie z uwzględnieniem kwestii płci, wieku, niepełnosprawności oraz narodowości (brak biegłej znajomości języka polskiego), na temat funkcjonalności i dostępności rozwiązań wdrożonych w projektach transportowych.



Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ W wypadku naborów wniosków o dofinansowanie ogłaszanych w obszarze zdrowie właściwie zawsze będą występować użytkowniczki i użytkownicy projektu. Konieczne jest ujęcie we wniosku o dofinansowanie opisu dotyczącego wpływu projektu na użytkowniczki i użytkowników projektu. Opis powinien dotyczyć sytuacji tych osób w obszarze związanym z projektem. Opis ten powinien także wskazywać trudności, bariery oraz potrzeby wynikające z: płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, narodowości, pochodzenia i religii.
- ✓ Realizacja inwestycji zgodnie ze standardami dostępności w szpitalach i publicznych ośrodkach zdrowia.

Ministerstwo Zdrowia wydało dwie publikacje prezentujące standardy dostępności, które powinny obowiązywać w placówkach służby zdrowia. W wypadku standardu dostępności dla szpitali są ujęte wytyczne dotyczące między innymi dojść do budynku i parkingu, przestrzeni zewnętrznej, organizacji rejestracji, komunikacji, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, izby przyjęć, oddziałów czy pomieszczeń towarzyszących. Publikacja jest dostępna stronie Ministerstwa Zdrowia ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

W wypadku standardu dostępności dla placówek służby zdrowia zwrócono uwagę między innymi na dojście do budynku, miejsca postojowe, przestrzeń zewnętrzną, organizację rejestracji i informacji, gabinety lekarskiej, gabinety zabiegowe, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, toalety, natryski, przewijaki, pokoje dla osoby z dzieckiem. Publikacja jest dostępna na stronie Ministerstwa Zdrowia ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

W obu publikacjach przedstawiono również wytyczne w zakresie dostępności cyfrowej oraz informacyjno-komunikacyjnej, dołączono również materiały pomagające w przeprowadzeniu audytów dostępności tych placówek.

Przykład dotyczy Działania 6.1.

- ✓ Podnoszenie świadomości personelu medycznego w zakresie zjawisk nierównego traktowania oraz podejmowanie odpowiednich działań prewencyjnych (na przykład szkoleń) w tym zakresie.

Badanie **Center for American Progress** wykazało, że w 2019 roku 37% gejów, lesbijek, osób queer lub osób biseksualnych biorących udział w badaniu oraz 59% osób transpłciowych doświadczyło dyskryminacji ze strony służby zdrowia bądź dostawcy usług medycznych ([link do strony internetowej z wynikami badania](#)). Doświadczenie gorszego traktowania ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową ze strony osób reprezentujących służbę zdrowia potwierdzają również polskie badania. Jak wynika z opracowania Kampanii Przeciw Homofobii „**Sytuacja społeczna osób LGBTQIA w Polsce. Raport za lata 2019–2020**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), badane osoby, których orientacja seksualna lub tożsamość płciowa była znana pracownikom i pracownikom służby zdrowia, spotykały się z nierównym, dyskryminacyjnym traktowaniem. Dyskryminacji tej doświadczały przede wszystkim osoby transpłciowe (48% wskazań).

Przykład dotyczy Działania 6.1.



Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ W wypadku naborów wniosków o dofinansowanie ogłaszanych w obszarze kultura właściwie zawsze będą występować użytkowniczki i użytkownicy projektu. Konieczne jest ujęcie we wniosku o dofinansowanie opisu dotyczącego wpływu projektu na użytkowniczki i użytkowników projektu. Opis powinien dotyczyć sytuacji tych osób w obszarze związanym z projektem. Opis ten powinien także wskazywać trudności, bariery oraz potrzeby wynikające z: płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, narodowości, pochodzenia i religii.
- ✓ Poprawna realizacja wszystkich kryteriów obligatoryjnych i rankingujących, które dotyczą dostosowania projektu czy oferty kulturalnej do zróżnicowanego grona użytkowniczek i użytkowników.

W ramach Działania 7.1 wprowadzono kryterium rankingujące: „Partycypacja społeczna w podejmowaniu decyzji dotyczących projektu”. Kryterium to odnosi się do aktywnego udziału mieszkanek i mieszkańców lub organizacji pozarządowych w procesie opracowywania ostatecznego kształtu projektu. Jest ono oceniane na podstawie raportu z konsultacji. Podejmując się konsultacji, należy uwzględnić osoby i organizacje reprezentujące również grupy mniejszościowe, często pomijane w procesach konsultacyjnych, które mogą doświadczać dyskryminacji czy wykluczenia ze względu na inne kryterium niż wiek czy niepełnosprawność. Wykluczenie to nie musi wynikać wyłącznie z niedostosowanej infrastruktury, ale także z oferty kulturalnej, nieodzwierciedlającej pewnych problemów społecznych albo pomijającej w swoim przekazie dorobek artystek i artystów z grup mniejszościowych.

Przykład dotyczy Działania 7.1.

- ✓ Realizacja standardów równościowych w ramach spełniania kryterium punktowego: „Nowe miejsca pracy utworzone po zakończeniu projektu”.

W treści oferty pracy można zawrzeć informacje potwierdzające realizację standardów równościowych. Przykładowo na rzecz zatrudnienia osób posiadających zobowiązania rodzinne czy osób z niepełnosprawnościami

pozytywnie będzie oddziaływać opis informujący szczegółowo o zadaniach i obowiązkach na danym stanowisku. Zamiast sformułowania „wymagana dyspozycyjność” powinna znaleźć się informacja „raz na kwartał dwudniowy wyjazd służbowy do zagranicznej placówki kultury”. W treści oferty warto także ująć informacje na temat rozwiązań work-life balance, z których mogą skorzystać zatrudnione osoby. Dobrą praktyką jest informowanie o rozwiązaniach na rzecz równego traktowania. Przykładowo może być to zdanie: „Biorąc udział w rekrutacji, podlegasz ocenie na podstawie wykształcenia, kompetencji i doświadczenia zawodowego. Realizujemy standardy w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym”.

Przykład dotyczy Działania 7.1.

- ✓ Uwzględnianie w ramach realizacji kryterium: „Podnoszenie kompetencji kadr wnioskodawcy” działań edukacyjnych, które zwiększają kompetencje w zakresie identyfikacji i zaspokajania potrzeb użytkowników i użytkowniczek, z uwzględnieniem płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, rasy, narodowości czy pochodzenia etnicznego.
- ✓ Identyfikacja i analiza dobrych praktyk na rzecz równości szans i niedyskryminacji w obszarze kultura. Przekładanie ich na własną działalność, w tym na realizowany projekt.

Projekt „**Małopolska. Kultura wrażliwa**” to program mający na celu zwiększenie obecności w instytucjach kultury osób z różnymi potrzebami wynikającymi ze stanu zdrowia czy z niepełnosprawności. Na stronie projektu ([link do strony internetowej projektu](#)) można znaleźć informacje o wytycznych w zakresie dostępności w obszarze kultura oraz przykładowe opisy oferty jednostek kultury, które są zgodne z tymi wytycznymi. Ponadto na rekomendowanej stronie znajdują się informacje na temat tego, jak uwzględniać standardy dostępności w ofercie z obszaru kultura. Przykładowo są tam informacje dotyczące: organizacji dostępnego wydarzenia, dostępności w ramach działań informacyjno-promocyjnych, organizacji dostępnych gier miejskich, tworzenia instytucji kultury przyjaznej sensorycznie, współpracy z artystkami i artystami z niepełnosprawnością.

Miejsce przeznaczone na notatki:



Zasada równości kobiet i mężczyzn



Wprowadzenie

Kolejną zasadą horyzontalną istotną dla Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę Klimat Środowisk 2021-2027 jest zasada równości kobiet i mężczyzn. Jej definicja została ujęta w „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Zasada równości kobiet i mężczyzn – wdrożenie działań mających na celu osiągnięcie stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki. To również stan, w którym kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do korzystania z zasobów. Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

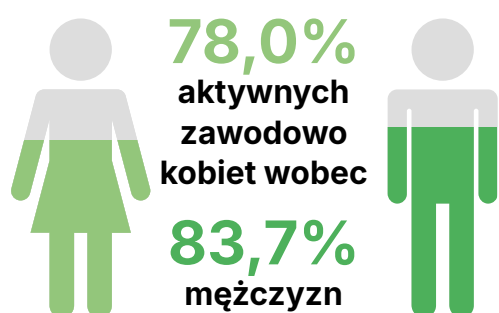
Na pierwszy rzut oka powyższa definicja wydaje się jasna i oczywista. Kobiety i mężczyźni są tak samo ważni w społeczeństwie. Dążymy do tego, aby mieli równe możliwości zarabiania pieniędzy, awansu w pracy i rozwoju osobistego. Równe obowiązki w pracy i w domu. Taki sam dostęp do władzy i odpowiedzialności za jej sprawowanie. Każda osoba powinna móc podejmować decyzje o swoim życiu bez ograniczeń wynikających z uprzedzeń i przekonań o roli, jaką kobieta czy mężczyzna odgrywa w pracy, rodzinie czy społeczeństwie.

W teorii idee te brzmią bardzo dobrze. Zastosowanie ich w praktyce rodzi jednak wiele problemów. Szczególne w takim Programie, jak Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027, który jest nastawiony na projekty infrastrukturalne, środowiskowe, czyli „twarde inwestycje”. Jak do nich odnieść temat równości kobiet i mężczyzn? Dlaczego w ogóle w takich projektach mamy zajmować się tematem równouprawnienia? Jak projekty realizowane w Programie FEnKS mogą wpływać na równe prawa oraz obowiązki kobiet i mężczyzn, na równy dostęp do pieniędzy i władzy? Przecież to inne programy finansowane z funduszy europejskich są w większym stopniu kojarzone z działaniami na rzecz równouprawnienia płci.

Odpowiedź na każde z powyższych pytań pojawi się w tej części Poradnika. Warto jednak zacząć od ostatniego z nich. Tak, to prawda, że Program FEnKS nie został

stworzony specjalnie z myślą o tym, aby dążyć do równouprawnienia płci. Jest jednak realizowany na warunkach ogólnych, które zostały wypracowane dla wszystkich programów finansowanych z funduszy europejskich¹. Obowiązują go zatem zasady horyzontalne, w tym zasada równości kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że podczas przygotowania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości, ewaluacji, promocji i kontroli Programu musi być uwzględniana perspektywa płci. W ten sposób zasada ta przekłada się także na wszystkie projekty, które – niezależnie od swojego celu i własnej specyfiki – muszą potwierdzać, w jaki sposób są zgodne z tą zasadą lub są wobec niej neutralne.

Kobiety są mniej aktywne na rynku pracy



Kobiety w Polsce zarabiają mniej niż mężczyźni



a średnia luka płacowa wyniosła

7,8%

1 Przestrzeganie zasad równościowych wynika z art. 2–3 Traktatu o Unii Europejskiej.



13%

Kobiety mają mniejszy dostęp do władzy

Kobiety stoją na czele jedynie spółek giełdowych

6%

i stanowią tylko składu zarządów spółek giełdowych

Obowiązek stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn to nie tylko wymóg formalny wprowadzony w ramach funduszy europejskich. To przede wszystkim konsekwencja tego, że wciąż występują nierówności społeczne wynikające z płci. Zasada równości kobiet i mężczyzn jest jednym ze sposobów, aby na obszarze Unii Europejskiej te nierówności zmniejszyć.

Spore dysproporcje w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn występują w sektorach objętych Programem FEnIKS. Na przykład w energetyce, sektorze wodno-kanalizacyjnym czy transportowym zdecydowanie przeważają mężczyźni. Z kolei bardzo sfeminizowany jest obszar zdrowie, do którego zalicza się również cały system opieki społecznej. Mężczyźni są także niedoreprezentowani w kulturze i turystyce, choć akurat w tym sektorze proporcje płci są najbardziej wyrównane.

Jedną z najważniejszych przyczyn nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy jest nierówny podział obowiązków opiekuńczych i domowych. Kobiety dużo częściej niż mężczyźni wycofują się z pracy z powodu opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną. Dlatego tak duże znaczenie mają wdrożone w 2023 roku do Kodeksu pracy rozwiązania dotyczące godzenia życia zawodowego i osobistego, wynikające z tak zwanej dyrektywy work-life balance².

² Mianem dyrektywy work-life balance określa się Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Zmiany implementujące tę dyrektywę zostały wprowadzone do polskiego prawa Ustawą z dnia 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Umożliwiają one między innymi większy udział ojców w opiece nad dziećmi. Jak pokazują dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, taka możliwość trafia w ich potrzeby³. Wnioskodawcy Programu FEnIKS, którzy przewidują rozliczanie wydatków osobowych w projekcie, mogą wykazać zgodność z zasadą równości kobiet i mężczyzn przez opisanie: w jaki sposób propagują nowe przepisy wśród zatrudnionych rodziców, jak dodatkowo zachęcają ojców do korzystania z przysługujących im praw oraz jak przekłada się to na statystyki wykorzystania tych możliwości.

Dysproporcje sektorowe są dowodem na istnienie tzw. segregacji poziomej na rynku pracy, czyli na istnienie branż lub sektorów zdominowanych przez daną płć. Zasada równości kobiet i mężczyzn nie dąży do tego, aby w zatrudnieniu w każdym sektorze zrównać liczbę kobiet i mężczyzn, ale do tego, żeby dostęp do pracy w danym zawodzie był taki sam dla kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że osoba zainteresowana pracą w branży, w której zdecydowanie częściej pracują osoby innej płci, ma porównywalne szanse na zatrudnienie. Jest oceniana na podstawie swoich kwalifikacji i kompetencji, a nie stereotypów płci.

W ramach realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn bardzo istotny jest równy dostęp do stanowisk kierowniczych oraz gremiów decyzyjnych. Kobiety i mężczyźni powinni mieć porównywalny wpływ na decyzje dotyczące rozwoju organizacji i działań strategicznych, jej inwestycji czy w końcu na to, jak zarządzać projektami finansowanymi z funduszy europejskich. Brak lub rażąco niedoreprezentowanie danej płci w zarządach (tzw. segregacja pionowa) stwarza ryzyko podejmowania decyzji z pominięciem perspektywy znacznej części użytkowników i użytkowniczek produktów i usług projektu. W wypadku firm i instytucji zaangażowanych we wdrażanie działań o charakterze publicznym – a takie głównie uczestniczą w Programie FEnIKS – może to dotyczyć nawet połowy społeczeństwa.

Nieuwzględnienie potrzeb wynikających z różnic płci może doprowadzić do wykluczenia, obniżenia jakości życia, a nawet zagrożenia dla bezpieczeństwa pominiętej grupy. Projekty zgodne z zasadą równości kobiet i mężczyzn rozpoznają te różnice i tak planują rezultaty oraz działania projektowe, aby specyfika płci miała odzwierciedlenie w finalnych produktach i usługach.

³ Przed wprowadzeniem zmian w ustawodawstwie niespełna 1% ojców korzystało z urlopów rodzicielskich, obecnie (do sierpnia 2024 roku) jest ich blisko 15%.

Standardy BHP często nie uwzględniają różnic fizjologicznych między płciami. Maski gazowe są projektowane głównie z myślą o mężczyznach, co może zwiększać ryzyko obrażeń dla kobiet. Innym przykładem jest strój ochronny czy sprzęt używany w ratownictwie, który bardziej jest dostosowany do parametrów ciała mężczyzn. Niektóre z Działań Programu FEnIKS przewidują wsparcie dla jednostek ratowniczych. W takim przypadku w projekcie warto przewidzieć zakup nowoczesnego sprzętu ratowniczego, który w mniejszym stopniu obciąża ludzki układ mięśniowo-szkieletowy i dzięki temu staje się bardziej dostępny dla kobiet. Przykładowo będą to nosze samojezdne czy krzeselka kardiologiczne wyposażone w dodatkowy system płożowy do zjeżdżania po schodach. Sprzęt ten jest zwykle droższy od standardowego, dlatego powinno to znaleźć odzwierciedlenie w budżecie projektu.

Przykład dotyczy Działania 2.4, Działania 5.3, Działania 5.4, Działania 5.7, Działania 6.1.

Zgodność projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn wiąże się także z pojęciem intersekcjonalności. To zjawisko krzyżowania się ze sobą różnych kategorii społecznych, które mogą wzmacniać dyskryminację i nierówności społeczne. Te kategorie to przede wszystkim: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne i religia. Podejście intersekcjonalne polega na postrzeganiu danej osoby całościowo, ze wszystkimi jej cechami.

Podejście intersekcjonalne będzie miało konkretne przełożenie na analizę użytkowniczek i użytkowników projektu, a przede wszystkim na określenie barier, jakie mogą napotykać. Przykładowo za grupą określaną jako „mężczyźni korzystający z transportu miejskiego”, kryje się wiele innych cech. To osoby w różnym wieku, przemieszczające się z dziećmi lub bez dzieci, o różnym stopniu sprawności, różnym kolorze skóry, różnej narodowości czy wreszcie w różnej sytuacji ekonomicznej. Uwzględnienie tych różnorodnych aspektów tożsamości pomoże stworzyć przestrzeń, która będzie dostępna i przyjazna dla wszystkich użytkowniczek i użytkowników, bez względu na ich unikalne cechy i potrzeby.

Dostosowywanie rozwiązań do potrzeb konkretnej osoby o różnych indywidualnych cechach i potrzebach często powoduje, że rozwiązanie to staje się dostępne i przyjazne także dla innych osób, z innymi potrzebami. Przykładem są chociażby walizki na kółkach, których obecnie używa praktycznie każda

osoba, choć pierwotny pomysł dotyczył produktu przeznaczonego dla osób starszych. Dlatego też w podejściu intersekcjonalnym dobrze sprawdzają się zasady uniwersalnego projektowania oraz tak zwana metoda ekstremalnych użytkowników (ang. extreme users). Zakłada ona, że w centrum uwagi osoby projektującej rozwiązanie nie stawia się „uśrednionego użytkownika”, ale konkretną osobę, która wymaga bardzo indywidualnego podejścia. Produkt czy usługa są przygotowywane w sposób, który odpowiada na wszystkie potrzeby tej osoby. Tym samym rozwiązanie staje się dostępne dla wielu innych osób. Więcej na ten temat można znaleźć w publikacji „**Extreme users w projektowaniu**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Rozwiązania tego typu mogą być wykorzystane przy projektowaniu przestrzeni dworców, przystanków, ścieżek edukacyjnych, zielonej infrastruktury dostępnej dla ludzi, ośrodków zdrowia.

Przykład dotyczy Działania 1.2, Działania 1.5, Działania 4.2, Działania 5.4, Działania 6.1.



Zarządzanie projektem

Transformacja energetyczna, zmiany klimatu i ryzyka z tym związane, dostępność transportu publicznego, dostępność w obszarze zdrowia i kultura to obszary, o których powinni w takim samym zakresie decydować kobiety i mężczyźni. Dlatego tak istotne jest, aby w zespołach realizujących projekty Programu FEnIKS zasiadały zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Wprawdzie sam Program nie stawia w tym względzie formalnych wymogów, ale każdy wnioskodawca, który współfinansuje miejsca pracy z projektu, powinien przedstawić, w jaki sposób zapewni zgodność projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn na poziomie zarządzania zespołem projektowym. W kolejnej części Poradnika przedstawiono konkretne rozwiązania i działania, wskazujące, w jaki sposób stosować zasadę równości kobiet i mężczyzn właśnie w obszarze zarządzania.

Projekty neutralne

W Programie FEnIKS są realizowane także projekty, które mają charakter neutralny wobec zasady równości kobiet i mężczyzn. Co ważne, projekt neutralny uznaje się jednocześnie za zgodny z tą zasadą. Neutralność oznacza, że projekt nie jest w stanie zrealizować jakichkolwiek działań w zakresie równości kobiet i mężczyzn. Uzasadnienie dla takiej sytuacji musi być szczegółowo przedstawione we wniosku o dofinansowanie, a ostateczną decyzję o tym, czy projekt jest rzeczywiście neutralny wobec zasady równości kobiet i mężczyzn, podejmuje instytucja oceniająca projekt.

Najprostszą metodą weryfikacji, czy projekt można uznać za neutralny wobec zasady równości kobiet i mężczyzn, jest odpowiedź na pytanie o to, czy z produktów i usług wypracowanych w projekcie będą korzystać (lub przynajmniej będą mieć do nich dostęp) użytkowniczki i użytkownicy, czyli po prostu ludzie.

Gdy odpowiedź jest przecząca wobec każdego z rezultatów i działań projektowych, wówczas z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić neutralność projektu względem omawianej zasady.

Działanie 1.5 – typ projektu „Zielona i niebieska infrastruktura wraz ze stosownym zapleczem. Przywracanie funkcji i poprawa stanu siedlisk hydrogenicznych” – przewiduje kryterium rankingujące: „Kompleksowość projektu”. Aby zdobyć maksymalną liczbę punktów w tym kryterium, należy zaplanować co najmniej cztery różne działania wymienione w opisie. Wnioskodawca w projekcie zaplanował następujące działania:

- podniesienie poziomu wód gruntowych oraz jego stabilizacja,
- prace służące przywracaniu naturalnego reżimu wodnego,
- odtworzenie roślinności torfotwórczej,
- działania edukacyjne ukierunkowane na podnoszenie świadomości na temat zagrożeń ekologicznych stanu środowiska i konieczności ochrony różnorodności biologicznej siedlisk hydrogenicznych.

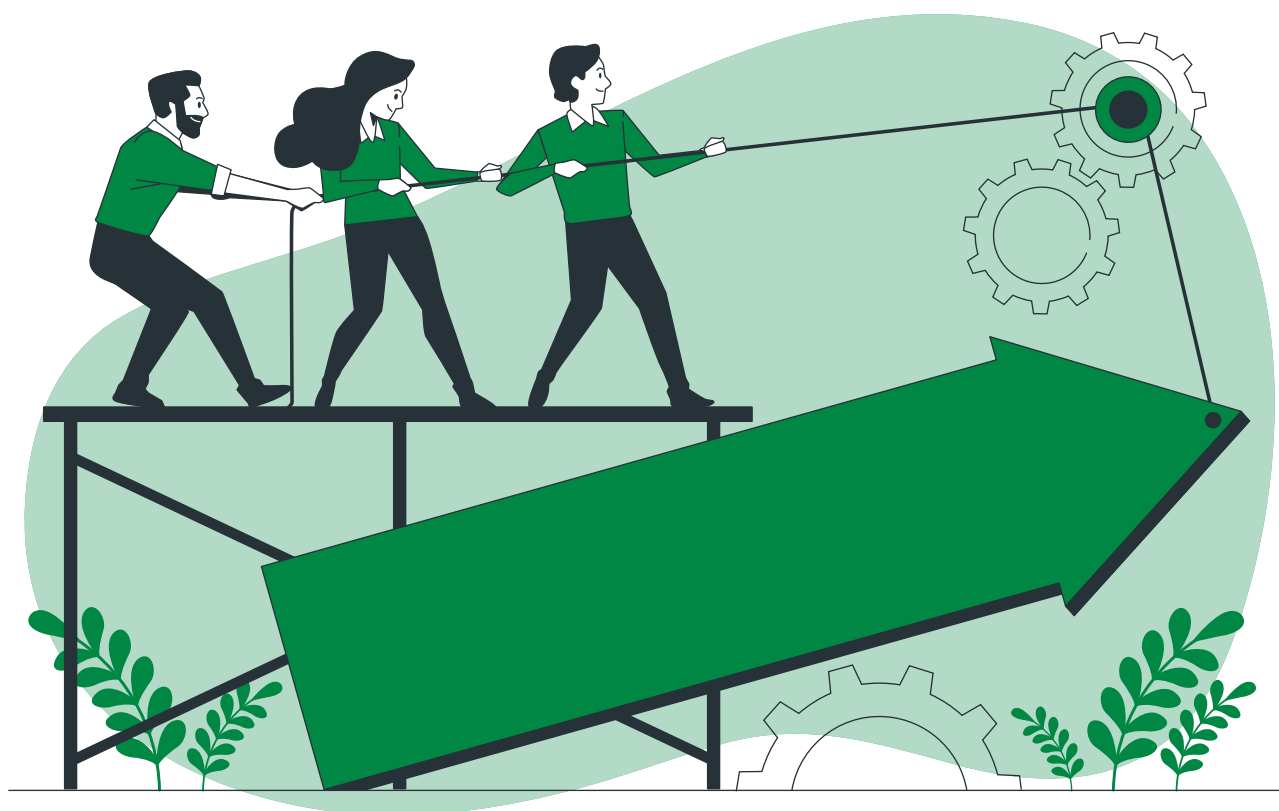
Projekt ten może być uznany za neutralny wobec trzech pierwszych działań. Edukacja zawsze będzie wymagała zaplanowania działań, które umożliwią równy dostęp różnym odbiorczyniom i odbiorcom szkoleń, warsztatów czy kampanii społecznych. Aby zapewnić równy dostęp do wydarzeń edukacyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom, warto zaplanować w projekcie następujące rozwiązania: organizacja szkoleń w różnych godzinach, aby umożliwić uczestnictwo osobom o różnych obowiązkach zawodowych i rodzinnych, realizacja szkoleń w formie online, zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkoleń, stosowanie języka wrażliwego na płeć w ramach działań promocyjnych, stosowanie języka wrażliwego na płeć podczas szkoleń.

Przykład dotyczy Działania 1.5.

Neutralność projektu względem zasady równości kobiet i mężczyzn może dotyczyć także obszaru zarządzania projektem. Taka sytuacja będzie występowała w wypadku projektów, które nie przewidują współfinansowania miejsc pracy i personelu zatrudnionego do realizacji projektu. Jeżeli jednak w budżecie zaplanowano takie finansowanie, konieczne jest zaplanowanie i realizacja działań potwierdzających, że spełnione będą założenia zasady. Aby spełnić kryterium równości kobiet i mężczyzn, w projekcie musi być przynajmniej zapewniona zgodność z podstawowymi przepisami prawa pracy, takimi jak Kodeks pracy i Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Wytyczne dotyczące realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn

Zgodności Programu FEnIKS i projektów finansowanych z jego środków z zasadą równości kobiet i mężczyzn w wielu obszarach będzie się pokrywać z obszarem zgodności z zasadą równości szans i niedyskryminacji. Zapewnienie równego dostępu i równych szans korzystania z produktów i usług Programu tworzy środowisko społeczne, które sprzyja także równouprawnieniu płci. Dlatego wiele rozwiązań i dobrych praktyk prezentowanych w rozdziale dotyczącym zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, będzie adekwatne także dla tej części Poradnika. Poniższą listę rekomendacji należy traktować jako uzupełnienie rozwiązań prezentowanych w poprzedniej części o takie, które są stricte dedykowane równości kobiet i mężczyzn.





Ogólne rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania

Przygotowanie postępowań w zakresie wyboru projektów

- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być użytkowniczki i użytkownicy produktów lub usług projektowych. Zwrócenie uwagi na te obszary czy sektory, w których występują nierówności między kobietami a mężczyznami.
- ✓ Podkreślenie w regulaminie naboru projektów, że projekt może być neutralny wobec zasady równości kobiet i mężczyzn tylko w odniesieniu do produktów czy usług, w których nie występują użytkowniczki i użytkownicy projektu. W obszarze zarządzania neutralność projektu wystąpi wówczas, gdy projektodawca nie przewiduje rozliczania wydatków osobowych w projekcie.
- ✓ Wskazanie w dokumentacji postępowania wyboru projektów, że zgodnie z „Instrukcją użytkownika Aplikacji WOD2021” ([link dokumentu online w formacie PDF](#)) spełnienie kryterium dotyczącego zasady równości kobiet i mężczyzn wymaga odpowiedniego uzasadnienia. Oznacza to analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze, którego dotyczy projekt oraz identyfikację ewentualnych dysproporcji i zaplanowanie konkretnych działań sprzyjających równości płci.

Ocena wniosku o dofinansowanie

- ✓ Organizacja dla osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów szkoleń dotyczących prawidłowego opisu i uzasadnienia pozytywnego wpływu projektu na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn (w tym jego neutralności). Podkreślenie podczas szkoleń, że pozytywna ocena w kryterium dotyczącym tej zasady może być przyznana projektowi, który zawiera wyczerpujące uzasadnienie. Oznacza to analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze, którego dotyczy projekt oraz identyfikację ewentualnych dysproporcji i zaplanowanie konkretnych działań sprzyjających równości płci. Z opisu

we wniosku o dofinansowanie powinno wynikać, że w projekcie kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki.

- ✔ Uświadomienie osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, jakie postanowienia stanowią podstawę skierowania wniosku o dofinansowanie do uzupełnienia lub poprawy.

We wniosku o dofinansowanie, który przewiduje rozliczenie wydatków osobowych, znalazł się opis: „Nasza firma liczy 250 pracowników, z czego 70% stanowią kobiety. W zarządzie liczącym trzy osoby nie ma żadnej kobiety, z kolei wśród dwunastu dyrektorów 40% stanowią kobiety. Mimo wysokiego udziału kobiet w strukturze firmy należy potwierdzić widoczne nierówności na najwyższych szczeblach zarządzania. W firmie identyfikuje się także lukę płacową, która średnio wynosi 4,5% (choć są stanowiska, na których jest ona wyższa). Dlatego firma od 2023 roku prowadzi następujące działania: wdrożony program mentorski dla kobiet, który przygotowuje je do obejmowania stanowisk wyższego szczebla, przyjęta strategia rozwoju zasobów ludzkich, która obejmuje cele kwotowe dotyczące reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych i regularne monitorowanie postępów w tym zakresie, realizacja regularnych audytów i korekt luki płacowej, wdrożone transparentne zasady wynagradzania, które uwzględniają kompetencje, doświadczenie i wyniki pracy, wprowadzona jawność wynagrodzeń, wdrożona procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, wdrożone transparentne zasady awansów i szkoleń, wdrożony program work life balance, w tym aktywne propagowanie urlopów rodzicielskich wśród ojców, elastyczne godziny pracy, praca zdalna. Powyższe procedury i zasady będą obowiązywać także w zespole projektowym. Osoba zarządzająca zespołem zostanie objęta dodatkowymi szkoleniami i wsparciem w zakresie zapewnienia zgodności z równością szans oraz równością kobiet i mężczyzn. Na ten cel zostały przewidziane środki w wewnętrznym budżecie szkoleniowym”.

Powyższy opis dostarcza wyczerpujących informacji zarówno o świadomości istniejących różnic, jak i aktywnie podjętych działaniach. Jeżeli produkty lub usługi projektu mają charakter neutralny wobec zasady, taki wniosek można uznać za zgodny z zasadą równości kobiet i mężczyzn.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✓ Weryfikacja, czy zaplanowane we wniosku o dofinansowanie rozwiązania i działania równościowe, w tym działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn, mają odzwierciedlenie w budżecie.
- ✓ Prowadzenie naboru ekspertek i ekspertów w zakresie znajomości zasady równości kobiet i mężczyzn, w celu pozyskania osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów lub wspierających ich pracę.

Monitorowanie

- ✓ Zalecenie, aby instytucje wdrażające Program na bieżąco monitorowały kwestie związane z realizacją zasady równości kobiet i mężczyzn. Zidentyfikowane przypadki problemów lub niezgodności z tą zasadą mogą być wykorzystywane jako punkt wyjścia do inicjowania dyskusji w ramach Komitetu Monitorującego, co umożliwi ciągłe doskonalenie podejścia do równości szans kobiet i mężczyzn w Programie.
- ✓ Uwzględnianie w ramach organizowanych raz w roku spotkań w sprawie przeglądu Programu zagadnień związanych z realizacją zasady równości kobiet i mężczyzn. Regularne, coroczne spotkania wynikają z art. 41 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ✓ Zapewnienie, że w składzie Komitetu Monitorującego zasiadają przedstawicielki i przedstawiciele środowisk działających na rzecz równości kobiet i mężczyzn.
- ✓ Regularna współpraca, w tym organizowanie w miarę pojawiających się potrzeb spotkań z wyznaczonymi w instytucjach Koordynatorami zasad równościowych oraz Koordynatorem do spraw Karty praw podstawowych.
- ✓ Przypisanie budżetu i zasobów osobowych do funkcji związanych z koordynacją zasady równości kobiet i mężczyzn.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✓ Weryfikacja, czy we wniosku o płatność są ujęte informacje dotyczące rozwiązań i działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Informacje te powinny

dotyczyć rozwiązań i działań wskazanych wcześniej przez beneficjenta we wniosku o dofinansowanie.

W ramach pytań kontrolnych dotyczących realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn badane mogą być następujące obszary:

- Czy dokumenty przedstawione przez beneficjenta w trakcie kontroli potwierdzają strukturę płci pracujących osób, które zostały wskazane we wniosku o dofinansowanie?
- Czy beneficjent ma dowody potwierdzające respektowanie podstawowych regulacji prawnych – Kodeksu pracy i Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (na przykład wdrożona procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oraz zrealizowane szkolenia w tym zakresie)?
- Czy beneficjent ma dowody potwierdzające realizację działań w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, do których zobowiązał się we wniosku o dofinansowanie lub które wykazał we wniosku o płatność (na przykład listy obecności ze szkoleń, przykłady ogłoszeń o pracę, regulamin rekrutacji, regulamin awansu, regulamin wynagrodzeń, faktury potwierdzające płatność za zrealizowane działania)?
- Czy beneficjent ma dowody potwierdzające realizację działań w zakresie work life balance, do których zobowiązał się we wniosku o dofinansowanie lub które wykazał we wniosku o płatność (na przykład regulamin pracy, regulamin pracy zdalnej, wdrożony program work life balance)?
- Czy beneficjent monitoruje wpływ podejmowanych działań na sytuację grupy (kobiet lub mężczyzn) znajdującej się gorszej sytuacji?
- Jeżeli wniosek o dofinansowanie przewiduje także działania wyrównujące w odniesieniu do produktów lub usług (na przykład działania edukacyjne), to w trakcie kontroli sprawdzeniu podlega także fakt realizacji tych działań i ich rzeczywiste rezultaty. Pomocne będą tutaj następujące pytania:
- Czy działania edukacyjne zapewniają równy udział kobietom i mężczyznom?

- Czy beneficjent ma dowody potwierdzające poniesione wydatki, o ile takie zostały przewidziane w projekcie (na przykład zapewnienie opieki nad dzieckiem podczas szkolenia)?
- Dobrą praktyką będzie przesłanie beneficjentowi przed formalnym rozpoczęciem kontroli pisma z prośbą o udzielenie pisemnych wyjaśnień dotyczących realizacji zasady wraz z przekazaniem kopii dokumentów potwierdzających jej realizację.

Rozwiązanie dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✓ Jeśli opisy ujęte we wniosku o płatność są zbyt ogólne, wezwanie beneficjenta do złożenia dodatkowych wyjaśnień, ewentualnie dokumentów potwierdzających realizację działań równościowych.
- ✓ Weryfikacja wśród osób dokonujących kontroli projektów potrzeb w zakresie konieczności rozszerzenia zakresu pytań w listach sprawdzających odnoszących się wprost do realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn. Rozszerzenie zakresu pytań w związku z daną kontrolą jest możliwe tylko poprzez utworzenie odrębnej listy zawierającej dodatkowe pytania i dołączenie jej do informacji pokontrolnej.
- ✓ Ujmowanie w informacjach pokontrolnych wniosków z realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn. Wnioski te powinny wskazywać: jakie rozwiązania i działania potwierdzające spełnianie tej zasady funkcjonują u beneficjenta, które z nich to dobre praktyki, a które są obarczone błędami. Wskazywanie beneficjentowi terminu podjęcia koniecznych działań naprawczych.
- ✓ Przeszkolenie osób odpowiedzialnych za kontrolę w zakresie praktycznej weryfikacji rozwiązań potwierdzających przestrzeganie zasady równości kobiet i mężczyzn.
- ✓ Systematyczne gromadzenie informacji umożliwiających pogłębioną analizę na temat realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn przez beneficjentów, w tym informacji na temat: liczby projektów, które podczas kontroli nie spełniały tej zasady, dobrych praktyk w zakresie realizacji tej zasady, wyzwań i naruszeń w zakresie realizacji tej zasady, najczęściej popełnianych błędów.

Działania informacyjno-promocyjne

- ✔ Wyjaśnianie potencjalnym wnioskodawcom w ramach spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących poszczególnych naborów, jak realizować zasadę równości kobiet i mężczyzn w danym typie projektu. Przedstawianie podczas spotkań informacyjno-promocyjnych przykładowych rozwiązań i działań możliwych do uwzględnienia w projektach.
- ✔ Regularne gromadzenie przykładów rozwiązań i działań potwierdzających realizację zasady równości kobiet i mężczyzn oraz dobrych praktyk od komórek organizacyjnych zaangażowanych w ocenę wniosków o dofinansowanie, sprawozdawczość i kontrolę.
- ✔ Stała, regularna aktualizacja zakładki „Przestrzeganie zasad równościowych” ([link do strony internetowej Programu](#)) na stronie internetowej Programu o dobre praktyki oraz propozycje konkretnych rozwiązań możliwych do wdrożenia przez beneficjentów.
- ✔ Organizacja dla pracowników i pracowników instytucji szkoleń poświęconych zasadzie równości kobiet i mężczyzn, a dokładniej realizacji tej zasady w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.
- ✔ Organizacja dla wnioskodawców i beneficjentów szkoleń poświęconych zasadzie równości kobiet i mężczyzn, a dokładniej realizacji tej zasady w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.

Przykładowy zakres tematyczny modułu szkoleniowego poświęconego realizacji zasady kobiet i mężczyzn w danym typie projektów: wskazanie przykładów produktów czy usług neutralnych wobec zasady równości kobiet i mężczyzn; wyjaśnienie, jak poprawnie opisać we wniosku o dofinansowanie zgodność z zasadą równości kobiet i mężczyzn; przedstawianie obszarów nierówności oraz ryzyka dyskryminacji ze względu na płeć w danym sektorze i typie projektu; przedstawianie przykładowych rozwiązań i działań, które mogą być uwzględnione w projekcie, aby zapewnić równość płci.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✔ Stosowanie w materiałach informacyjno-promocyjnych języka wrażliwego na płeć.



Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Zidentyfikowanie konkursów, w których mogą być użytkowniczki i użytkownicy produktów lub usług projektowych.
- ✓ Podkreślanie w trakcie szkoleń prowadzonych dla potencjalnych wnioskodawców i beneficjentów projektów znaczenia zasady równości kobiet i mężczyzn oraz istniejących nierówności w sektorze energetyka. Uwzględnianie tego tematu także w szkoleniach dla osób oceniających projekty w tym obszarze interwencji. Wskazanie obszarów największego ryzyka wystąpienia nierówności.

W trakcie szkoleń poświęconych zasadzie równości kobiet i mężczyzn warto zwracać uwagę na to, że nierówności płci w obszarze energetyka dotyczą przede wszystkim różnic w dostępie do zasobów, możliwości decyzyjnych oraz reprezentacji kobiet w tym sektorze. Oto konkretne przykłady takich nierówności:

- Reprezentacja kobiet w sektorze energetyka – kobiety są znacznie mniej licznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych. Według danych Międzynarodowej Agencji Energetycznej (IEA, ang. International Energy Agency) oraz Międzynarodowej Agencji Energii Odnawialnej (IRENA, ang. International Renewable Energy Agency) kobiety zajmują jedynie 22% wszystkich miejsc pracy w sektorze produkcji i dystrybucji energii, z czego zaledwie 15% stanowisk menedżerskich. W Polsce zatrudnienie kobiet w sektorze plasuje się na poziomie 23% (Bank Danych Lokalnych GUS, 2024). Więcej informacji znajduje się w opracowaniu IEA pt. „**Poland 2022. Energy Policy Review**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) oraz opracowaniu IRENA pt. „**Renewable Energy: A Gender Perspective**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- Nierówności w wynagrodzeniach – kobiety w sektorze energetyka często zarabiają mniej niż mężczyźni. W Polsce luka płacowa w tym sektorze wynosi 1,1% (Eurostat, 2024), ale już w podmiotach związanych z energetyką

jądrową różnicę w płacach wynoszą ponad 10% na niekorzyść kobiet. Więcej informacji znaleźć można w raporcie OECD "**Gender balance in the Nuclear Sector**" ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)).

→ Skutki społeczne i gospodarcze transformacji energetycznej – transformacja energetyczna może inaczej wpływać na sytuację kobiet i mężczyzn, szczególnie w wymiarze dostępności pracy w nowych sektorach gospodarki. Kobiety mogą napotykać większe trudności w przystosowaniu się do zmian związanych z transformacją, co wynika między innymi ze stereotypowych wyborów edukacyjnych i zawodowych, które nie wiążą się z nowoczesnymi technologiami energetycznymi.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✓ Gromadzenie i analiza danych – krajowych i zagranicznych – na temat udziału kobiet i mężczyzn w zespołach odpowiedzialnych za realizację projektów z obszaru energetyka. Dane te mogą być wykorzystane do analizy wpływu funduszy na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn w tym sektorze.
- ✓ Upowszechnianie wśród pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wprowadzać standardy w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w sektorze energetyka.

W Polsce i na świecie powstaje wiele inicjatyw, które propagują zmniejszanie dysproporcji między kobietami i mężczyznami w obszarze energetyka. Oto przykłady:

- **Women's Energy In Transition** ([link do strony internetowej programu](#)) to program, w ramach którego przyznawana jest nagroda polskim studentkom i absolwentkom kierunków związanych z energetyką za najlepsze prace dyplomowe dotyczące zagadnienia transformacji energetycznej. Dla wnioskodawców Programu FEnIKS działanie to może być inspiracją do nawiązywania współpracy z uczelniami i wspierania studentek w rozwoju zawodowym oraz zachęcania do podejmowania pracy w sektorze energetyka.
- **WoNY Women in Energy** ([link do strony internetowej organizacji](#)) to organizacja działająca na rzecz zwiększania udziału kobiet na stanowiskach

decyzyjnych w sektorze energetyka. Przygotowywany przez tę organizację raport ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) zbiera dobre praktyki firm energetycznych, których celem jest zatrzymanie i przyciąganie nowych kobiet do sektora.

Z kolei przykłady dobrych praktyk wdrażanych w firmach z sektora energetyka to między innymi:

- tworzenie sieci mentoringowych, w których doświadczone liderki w branży mogą wspierać młodsze pracownice,
- gromadzenie danych dotyczących udziału kobiet w firmach energetycznych,
- wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz możliwości pracy zdalnej, co może pomóc kobietom w lepszym godzeniu obowiązków zawodowych i prywatnych,
- zapewnienie, że kobiety i mężczyźni na urlopie rodzicielskim nie są pomijani przy podwyżkach i awansach,
- prowadzenie kampanii, które propagują równość płci i różnorodność w sektorze energetyka, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w społecznościach lokalnych.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✔ Stosowanie języka wrażliwego na płeć w postępowaniach w zakresie wyboru projektów ogłaszanych w sektorze energetyka. Grafika i zdjęcia wykorzystywane w promocji naborów powinny przełamywać stereotypy związane z płcią. Zachęcanie beneficjentów do wdrażania podobnych rozwiązań.



Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ Zidentyfikowanie, w których obszarach interwencji lub rodzajach projektów występują użytkowniczki i użytkownicy produktów bądź usług projektowych.
- ✓ Podkreślanie w trakcie szkoleń prowadzonych dla potencjalnych wnioskodawców i beneficjentów projektów znaczenia zasady równości kobiet i mężczyzn oraz istniejących nierówności w sektorze środowiskowym. Uwzględnianie tego tematu także w szkoleniach dla osób oceniających projekty w tym obszarze interwencji. Wskazanie obszarów największego ryzyka wystąpienia nierówności.

Zasada równości kobiet i mężczyzn wiąże się z projektami realizowanymi w obszarze środowisko w następującym zakresie:

- Skutki zmian klimatycznych – kobiety i mężczyźni w inny sposób doświadczają konsekwencji zmian klimatycznych. W sytuacji klęsk żywiołowych to kobiety są bardziej narażone na przemoc, w tym przemoc seksualną. Kobiety napotykają także większe trudności związane z brakiem dostępu do sanitariów i produktów higieny menstruacyjnej. Często również mają ograniczone możliwości ewakuacji z powodu pełnienia funkcji opiekuńczych nad dziećmi i innymi członkami rodziny. Kobiety i mężczyźni różnią się w sposobach dowiadywania się o klęskach żywiołowych i reagowaniu na nie. Stąd systemy ratownictwa, środki ochrony przed klęskami żywiołowymi i programy edukacyjne w tym obszarze powinny uwzględniać te różnice.
- Zaangażowanie w ochronę środowiska – kobiety na co dzień są bardziej zaangażowane w działania na rzecz ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. W badaniu zrealizowanym dla Europejskiego Banku Inwestycyjnego w 2022 roku 82% Polek i 69% Polaków zadeklarowało, że ich indywidualne działania dla klimatu mają znaczenie ([link do strony internetowej](#)). Z kolei badanie EIGE ([link do strony internetowej z wynikami badania](#)) pokazuje, że kobiety chętniej niż mężczyźni rezygnują z produktów odzwierzęcych, używania plastiku, częściej segregują śmieci oraz stosują programy „eco”

w sprzęcie gospodarstwa domowego. Programy edukacyjne powinny brać pod uwagę te różnice i wskazywać konieczność angażowania w ochronę środowiska zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

→ Zatrudnienie w sektorze – dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego określają jedynie poziom zatrudnienia w sektorze związanym z dostawą wody, w którym pracuje 28,5% kobiet (Bank Danych Lokalnych, GUS, 2024). Luka płacowa wynosi tu – 3,8%, co oznacza, że kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni (dane Eurostat). Projekty rozliczające wydatki osobowe powinny wskazywać, jakie działania są podejmowane w obrębie zatrudnienia w celu propagowania równości płci w sektorze.

- ✓ Gromadzenie i analiza narzędzi – krajowych i zagranicznych – pomagających w ocenie i ewaluacji wpływu projektów związanych z ochroną środowiska i przeciwdziałaniem zmian klimatu na kobiety i mężczyźni.

Planując i realizując projekty związane z przeciwdziałaniem konsekwencjom klęsk żywiołowych, warto korzystać z licznych ogólnodostępnych narzędzi w tym obszarze tematycznym.

Przykładem jest **metodologia Gender Assessment and Monitoring of Mitigation and Adaptation** ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), która jest wykorzystywana w celu zidentyfikowania wpływu zmian klimatycznych na płeć i opracowania zaleceń zmierzających do wyeliminowania różnic między płciami w zarządzaniu ryzykiem zmian klimatycznych oraz planowaniu odpowiednich polityk. Zalecenia te dotyczą między innymi następujących zagadnień:

- Ocena wpływu zmian klimatycznych na płeć – gromadzenie i analiza danych, które pokazują, jak zmiany klimatyczne różnie wpływają na kobiety i mężczyźni.
- Analiza zróżnicowanych potrzeb – przeprowadzanie oceny potrzeb i wrażliwości różnych grup społecznych, w tym kobiet, mężczyźni, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnościami, w związku ze zmianami klimatycznymi.
- Wzmacnianie równości płci w politykach klimatycznych – włączanie perspektywy płci do polityk i strategii dotyczących zarządzania ryzykiem klimatycznym, aby zapewnić, że potrzeby i priorytety wszystkich grup

społecznych są uwzględniane. Propagowanie równych szans w dostępie do zasobów, technologii i informacji, które są kluczowe dla adaptacji do zmian klimatycznych.

- Podnoszenie świadomości i edukacja – organizowanie kampanii edukacyjnych i szkoleń, które uwrażliwiają na kwestie płci w związku ze zmianami klimatycznymi zarówno na poziomie społeczności lokalnych, jak i wśród decydek i decydentów. Zwiększenie udziału kobiet w procesach decyzyjnych i zarządzaniu zasobami naturalnymi.
- Tworzenie inkluzywnych systemów wczesnego ostrzegania – projektowanie systemów wczesnego ostrzegania i komunikacji kryzysowej, które są dostępne i zrozumiałe dla wszystkich grup społecznych, w tym osób z ograniczoną mobilnością i ograniczonym dostępem do technologii. Organizowanie szkoleń i symulacji, które uwzględniają specyficzne potrzeby różnych grup płciowych i społecznych, aby zapewnić skuteczność działań w sytuacjach kryzysowych.
- Wsparcie w adaptacji i łagodzeniu skutków zmian klimatycznych – opracowywanie i wdrażanie interwencji adaptacyjnych i łagodzących skutki zmian klimatycznych, które są dostosowane do specyficznych potrzeb różnych płci. Zapewnienie równych szans w dostępie do wsparcia finansowego i technicznego dla projektów adaptacyjnych prowadzonych przez kobiety i mężczyzn.
- Wzmacnianie zdolności instytucjonalnych – szkolenie decydek i decydentów oraz pracownic i pracowników instytucji zajmujących się zarządzaniem ryzykiem klimatycznym w zakresie uwzględniania perspektywy płci. Propagowanie współpracy międzynarodowej w dziedzinie równości płci i zmian klimatycznych, aby dzielić się najlepszymi praktykami i doświadczeniami.
- Monitoring i ewaluacja – tworzenie systemów monitorowania, które śledzą postępy w integracji perspektywy płci w politykach klimatycznych oraz oceniają skuteczność podjętych działań. Regularne raportowanie o wynikach i postępach w zakresie równości płci w związku z zarządzaniem ryzykiem zmian klimatycznych.

Przykład dotyczy Działania 1.2 i Działania 2.4.

- ✔ Uwzględnianie w projektach dotyczących publicznie dostępnej przestrzeni miejskiej różnych potrzeb kobiet i mężczyzn.

Publikacja Banku Światowego „**Handbook for Gender-Inclusive Urban Planning and Design**” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać publikację](#))

zwraca uwagę na związek nierówności płci z planowaniem i projektowaniem urbanistycznym. W publikacji ujęto nie tylko proste wytyczne, ale także przykłady dobrych praktyk w zakresie planowania urbanistycznego, które sprawiają, że przestrzeń miejska jest bardziej przyjazna dla kobiet i mężczyzn, osób z niepełnosprawnościami oraz osób z innych grup marginalizowanych.

Przykładowo na rozwiązania te składają się:

- Bezpieczeństwo i oświetlenie – dobrze oświetlone przestrzenie publiczne, w tym ulice, parki i przystanki komunikacji miejskiej, zwiększają poczucie bezpieczeństwa, zwłaszcza dla kobiet i osób starszych. Instalacja kamer monitoringu w miejscach publicznych może odstraszać potencjalne przestępczyń i przestępców oraz zwiększać poczucie bezpieczeństwa.
- Przestrzenie publiczne i parki – ścieżki, chodniki i wejścia do parków powinny być wolne od barier architektonicznych, z łagodnymi nachyleniami i odpowiednią szerokością. Tworzenie różnorodnych stref rekreacyjnych, takich jak place zabaw dla dzieci, strefy ćwiczeń dla dorosłych, które uwzględniają potrzeby różnych grup.
- Infrastruktura i usługi – dostępność dobrze oznakowanych, bezpiecznych i czystych toalet publicznych, które są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i rodziców z małymi dziećmi. Instalacja ławek i miejsc do odpoczynku na trasach spacerowych i w parkach.
- Przestrzenie przyjazne dla dzieci i rodzin – tworzenie bezpiecznych i dostępnych placów zabaw, które są przystosowane do potrzeb dzieci o różnych możliwościach fizycznych i potrzebach sensorycznych. Wyznaczanie stref rodzinnych w parkach i innych miejscach publicznych, gdzie rodziny mogą spędzać czas razem w bezpiecznym i przyjaznym otoczeniu.
- Partycypacja społeczna – aktywne włączanie kobiet i mężczyzn w proces planowania i decydowania o rozwoju miejskim. Organizowanie warsztatów

i konsultacji społecznych. Zapewnienie, że proces planowania miejskiego jest przejrzysty i dostępny dla wszystkich.

Przykład dotyczy Działania 1.5.

- ✓ Zapewnienie równowagi płci w zespołach eksperckich zaangażowanych w proces planowania i wdrażania rozwiązań środowiskowych i związanych z konsekwencjami zmian klimatycznych.
- ✓ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wprowadzać standardy w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w sektorze środowiskowym.

Istnieje wiele zagranicznych inicjatyw, które propagują równość płci w projektach związanych ze zmianą klimatu czy w obszarze środowisko.

„Gender, Climate Change and Community-Based Adaptation” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać publikację](#)) to przewodnik mający na celu pomoc w projektowaniu i we wdrażaniu programów i projektów adaptacyjnych na poziomie społeczności, uwzględniających kwestie płci. Podkreśla on znaczenie integracji perspektywy płciowej, aby zapewnić skuteczne i sprawiedliwe strategie adaptacji do zmian klimatycznych.

Przykład dotyczy Działania 1.2 i Działania 2.4.

„Empowering Women in Water” ([link do strony internetowej projektu](#)) to projekt edukacyjny realizowany przez International Water Association. Program ten pomaga w identyfikacji barier i możliwości związanych z równością płci w branży wodnej. Wskazuje on przykłady działań, które mogą być stosowane przez podmioty wodno-kanalizacyjne w celu propagowania bardziej zróżnicowanej siły roboczej i bardziej integracyjnego środowiska pracy. Program ten może pomóc beneficjentom zidentyfikować konkretne bariery, które utrudniają zachowanie równości płci w ich organizacjach, oraz możliwości, które mogą upowszechnić tę równość. Program oferuje także materiały, które można wykorzystać w planowaniu i organizowaniu szkoleń oraz warsztatów edukacyjnych dla pracowników i pracowników na temat równości płci i różnorodności w miejscu pracy.

Przykład dotyczy Działania 2.5.



Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Zidentyfikowanie, w których obszarach interwencji lub rodzajach projektów występują użytkowniczki i użytkownicy produktów bądź usług projektowych.
- ✓ Podkreślanie w trakcie szkoleń prowadzonych dla potencjalnych wnioskodawców i beneficjentów projektów znaczenia zasady równości kobiet i mężczyzn oraz istniejących nierówności w sektorze transportu.

W październiku 2023 roku Parlament Europejski przyjął **Rezolucję w sprawie transportu europejskiego odpowiadającego potrzebom kobiet** ([link do strony internetowej z rezolucją](#)). Dokument ten wskazuje następujące przejawy nierówności płci w transporcie:

- Bezpieczeństwo – aż 55% kobiet w Unii Europejskiej doświadczyło molestowania seksualnego w transporcie publicznym, co może wpływać na wybór środków transportu, a w konsekwencji na możliwości zawodowe i edukacyjne kobiet. Pod uwagę należy brać także komfort i bezpieczeństwo samej podróży. Takie elementy jak uchwyty w autobusach są trudno dostępne dla wielu kobiet, gdyż są często projektowane na podstawie standardowo wyższych sylwetek męskich.
- Różnice w korzystaniu z transportu – kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z transportu publicznego, chodzą pieszo lub jeżdżą rowerem. Ich podróże często są bardziej skomplikowane, obejmują wiele przystanków i odbywają się poza godzinami szczytu z powodu obowiązków opiekuńczych. Infrastruktura transportowa często nie uwzględnia specyficznych potrzeb kobiet, takich jak dostępność dla osób z wózkami dziecięcymi czy potrzeba bezpiecznych i czystych toalet.
- Reprezentacja w sektorze transportu – w Polsce kobiety stanowią około 23% osób zatrudnionych w sektorze transportu, a ich obecność na stanowiskach kierowniczych jest jeszcze mniejsza. W Polsce występuje także duża luka płacowa w tym sektorze, wynosząca 9,8%.

→ Wykluczenie transportowe – kobiety są bardziej narażone na wykluczenie transportowe. Zjawiska to dotyka przede wszystkim kobiet mieszkających na wsi, kobiet samodzielnie wychowujących dzieci, kobiet z grup mniejszościowych, kobiet o niskich dochodach oraz kobiet starszych. Brak dostępu do przystępnych cenowo środków transportu ogranicza ich możliwości zawodowe i edukacyjne.

Przykład dotyczy Działania 3.1, Działania 4.1, Działania 4.2, Działania 5.1, Działania 5.3, Działania 5.4, Działania 5.5.

- ☑ Uwzględnianie tematu równości kobiet i mężczyzn w szkoleniach dla osób oceniających projekty transportowe. Wskazanie obszarów największego ryzyka wystąpienia nierówności.

W Działaniu 3.1 – Transport miejski. Rozwój sieci transportu zbiorowego – przewidziano kryterium rankingujące, w którym jest dokonywana ocena, czy infrastruktura wnioskowana do dofinansowania z funduszy europejskich przyczyni się do zmniejszenia zatłoczenia motoryzacyjnego w miastach oraz do zwiększenia atrakcyjności i komfortu podróżowania transportem zbiorowym:

→ 2 punkty – projekt obejmuje budowę infrastruktury pozwalającej na utworzenie nowego połączenia komunikacji miejskiej,

→ 1 punkt – projekt obejmuje budowę elementów infrastruktury rowerów miejskich oraz infrastruktury Bike & Ride przy węźle przesiadkowym.

W ocenie spełniania kryterium za dwa punkty należy zwrócić szczególną uwagę na uzasadnienie dla nowego połączenia. Czy bierze ono pod uwagę preferencje osób podróżujących zwykle na tej trasie? Kim są pasażerki i pasażerowie? W jakie miejsca podróżują? Jakie mają potrzeby związane z organizacją podróży? Z kolei w wypadku kryterium rankingującego za jeden punkt należy zwrócić uwagę na to, czy infrastruktura dla rowerów uwzględnia zadanie oraz przestrzeń na pozostawienie większych rowerów lub przyczep rowerowych do podróży z dziećmi.

Projekty transportowe, których celem będzie wzmacnianie przepustowości, muszą uwzględniać potrzeby osób podróżujących. Zwiększanie liczby połączeń w godzinach szczytu kosztem połączeń poza szczytem może uderzać w osoby,

które właśnie wtedy podróżują najczęściej – osoby starsze oraz kobiety i mężczyźni opiekujący się małymi dziećmi.

Przykład dotyczy Działania 3.1.

- ✔ Przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektów, uwzględniającej ich wpływ na zasadę równości kobiet i mężczyzn. Ocena, w jaki sposób projekty odpowiadają na różne potrzeby kobiet i mężczyzn w zakresie korzystania z transportu publicznego.
- ✔ Podkreślanie w działaniach promocyjno-informacyjnych znaczenia dostępności transportu na terenach wiejskich, gdzie kobiety rzadziej mają prawo jazdy, co wpływa na ich jakość życia.
- ✔ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można zapewnić równość płci w sektorze transport.

Celem europejskiego projektu „**Women in Transport – EU Platform for Change**” ([link do strony internetowej projektu](#)) jest zwiększenie udziału kobiet w branży transportowej i propagowanie równych szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Na platformie projektu można znaleźć wiele dobrych praktyk dotyczących stosowania perspektywy równości w transporcie. Jedną z nich jest narzędzie Women in transport – Toolkit, służące do oceny i zwiększania równowagi płci w zatrudnieniu w firmie transportowej.

Przykład dotyczy Działania 3.1, Działania 4.1, Działania 4.2, Działania 4.3, Działania 4.4, Działania 5.1, Działania 5.2, Działania 5.3, Działania 5.4, Działania 5.5, Działania 5.6, Działania 5.7.



Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ Zidentyfikowanie, w których obszarach interwencji lub rodzajach projektów występują użytkowniczki i użytkownicy produktów bądź usług projektowych.
- ✓ Podkreślanie w trakcie szkoleń prowadzonych dla potencjalnych wnioskodawców i beneficjentów projektów znaczenia zasady równości kobiet i mężczyzn oraz istniejących nierówności w sektorze zdrowie. Uwzględnianie tego tematu także w szkoleniach dla osób oceniających projekty w tym obszarze interwencji. Wskazanie obszarów największego ryzyka wystąpienia nierówności.

Równość kobiet i mężczyzn w obszarze zdrowie jest zagadnieniem bardzo złożonym. Najważniejsze dysproporcje:

- Dostęp do badań profilaktycznych – o ile kobiety mają powszechny dostęp do badań profilaktycznych dotyczących raka szyjki macicy czy raka piersi, o tyle – dla porównania – brakuje powszechnych badań profilaktycznych dla mężczyzn pod kątem raka prostaty.
- Długość życia – kobiety żyją średnio o osiem lat dłużej od mężczyzn. W Polsce od wielu lat obserwuje się zjawisko wysokiej nadumieralności mężczyzn w stosunku do kobiet.
- Zdrowie psychiczne – kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z pomocy psychologicznej i psychiatrycznej. Szacuje się, że jest to jedna z przyczyn olbrzymiej dysproporcji w liczbie zgonów w wyniku samobójstw. W ostatniej dekadzie blisko dziewięć na dziesięć przypadków samobójstwa dotyczyło mężczyzn.
- Struktura zatrudnienia – aż 82% osób zatrudnionych w obszarze zdrowie to kobiety. Równocześnie w sektorze tym występuje jedna z największych luk płacowych, wynosząca 15%. Związane jest to z tym, że stosunkowo nisko opłacane stanowiska (pielęgniarki, salowe) są w 90% zajmowane przez kobiety. Z kolei na stanowiskach lekarskich, z reguły lepiej płatnych, równowaga płci jest wyższa.

- ✓ Uwzględnienie w szkoleniach dla osób oceniających projekty tematyki równości kobiet i mężczyzn w obszarze zdrowie. Podkreślanie, gdzie występuje największe ryzyko naruszeń tej zasady w projektach.

Obszary ryzyka wystąpienia niezgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn:

- Usługi zdrowotne mogą nie uwzględniać specyficznych potrzeb zdrowotnych kobiet i mężczyzn, co prowadzi do nierównego dostępu do opieki zdrowotnej, zwłaszcza na obszarach wiejskich i słabiej rozwiniętych.
 - Istnieje ryzyko, że infrastruktura zdrowotna rozwijana w ramach projektów będzie bardziej lub mniej dostępna dla jednej płci. Przykładowo będzie to brak dostosowania placówek podstawowej opieki zdrowotnej do potrzeb kobiet (na przykład brak miejsc do karmienia małych dzieci, brak odpowiednio przystosowanych łazienek) lub mężczyzn (na przykład brak usług związanych ze zdrowiem reprodukcyjnym mężczyzn).
 - Nierównomierna reprezentacja płci w zespołach zarządzających i realizujących projekty może wpływać na decyzje dotyczące priorytetów i alokacji zasobów, co z kolei może prowadzić do nierówności w realizacji projektów.
 - Brak wskazanych procedur zarządzania personelem, które służą równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć. Ryzyko to szczególnie dotyczy projektów przewidujących rozliczanie wydatków osobowych, a więc zatrudnienia personelu projektowego.
- ✓ Przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektów z uwzględnieniem ich wpływu na zasadę równości kobiet i mężczyzn, szczególnie w zakresie uwzględnienia ich różnych potrzeb w dostępie do opieki zdrowotnej, jakości świadczonych usług oraz możliwości korzystania z nowych technologii zdrowotnych.
 - ✓ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wprowadzać standardy w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w sektorze zdrowie. Podnoszenie świadomości o wpływie płci na kreowanie usług zdrowotnych.

Przykłady dobrych praktyk:

- „**Gender and health**” ([link do strony internetowej dobrej praktyki](#)) to strona Światowej Organizacji Zdrowia, na której za pomocą pytań i odpowiedzi są opisane normy, standardy i wytyczne dotyczące świadczenia usług zdrowotnych uwzględniających płeć. Dodatkowo przedstawiono tam wytyczne na temat prowadzenia szkoleń w tym zakresie.
- „**Gender in health. European Institute for Gender Equality**” ([link do strony internetowej dobrej praktyki](#)) to strona internetowa poświęcona praktyce uwzględniania perspektywy płci w obszarze zdrowie. Oprócz wielu danych statystycznych zawiera ona także zbiór dobrych praktyk i rekomendacji, które mogą być wykorzystane nie tylko w tworzeniu usług medycznych, ale także w budowaniu równościowej struktury zatrudnienia w sektorze zdrowie.
- „**Opieka zdrowotna wrażliwa na płeć**” ([link do strony internetowej dobrej praktyki](#)) przedstawia dziesięć najlepszych praktyk, obejmujących między innymi tworzenie przyjaznego i inkluzyjnego środowiska, dostosowywanie formularzy i dokumentacji medycznej do potrzeb osób transpłciowych, zapewnianie odpowiedniego szkolenia personelu oraz eliminowanie uprzedzeń i dyskryminacji w kontaktach z pacjentkami i pacjentami.

Przykład dotyczy Działania 6.1.





Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ Zidentyfikowanie, w których obszarach interwencji lub rodzajach projektów występują użytkowniczki i użytkownicy produktów bądź usług projektowych.
- ✓ Podkreślanie w trakcie szkoleń prowadzonych dla potencjalnych wnioskodawców i beneficjentów projektów znaczenia zasady równości kobiet i mężczyzn oraz istniejących nierówności w sektorach związanych z kulturą.

Opublikowany w 2021 roku raport Unii Europejskiej „**Równość płci w sektorze kultury i sektorze kreatywnym**” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)) wymienia następujące obszary wskazujące nierówności płci:

- Dostęp do rynku pracy i zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć – w raporcie jest podkreślana wciąż widoczna dysproporcja płci na wysokich stanowiskach, mimo że w sektorze zatrudnia się relatywnie dużo kobiet. W Polsce w sektorze kultura pracuje 59,7% kobiet. Luka płacowa wynosi w nim 6,2%.
- Stereotypy związane z płcią oraz przypadki molestowania i wykorzystywania seksualnego – stereotypy oraz nadużycia o charakterze seksualnym pozostają poważnymi problemami w obszarze kultura i w sektorze kreatywnym.
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – wyzwania w zakresie work life balance w większym stopniu dotyczą kobiet niż mężczyzn. Sektor kultura często wymaga pracy w niestandardowych godzinach, co może być poważną barierą dla osób pełniących funkcje opiekuńcze.
- Rozwój technologii, cyfryzacja zasobów – kobiety są znacznie mniej licznie reprezentowane w rolach związanych z technologią i digitalizacją w sektorze kultura. Jest to związane z istniejącymi stereotypami oraz brakiem wsparcia dla kobiet i zachęty do rozwoju w tych obszarach.

Przykład dotyczy Działania 7.1.

- ✓ Podkreślanie w szkoleniach dla osób oceniających projekty konieczności uwzględniania perspektywy równości kobiet i mężczyzn w ocenie kryteriów rankingujących.

W działaniu 7.1 – typ projektu „Rozwój infrastruktury kultury (zabytkowej i niezabytkowej)” – przewidziano kryterium rankingujące: „Podnoszenie kompetencji kadr wnioskodawcy (działania miękkie w trakcie realizacji projektu)”. Oceniając to kryterium, należy zwrócić uwagę na to, w jaki sposób zostały zaplanowane rekrutacja i udział w szkoleniach:

- Czy rekrutacja na szkolenia jest transparentna?
- Czy wnioskodawca ma wdrożone równościowe procedury rozwoju personelu?
- Czy przewidziano dodatkowe mechanizmy i narzędzia przełamywania barier udziału w szkoleniu?
- W jaki sposób jest zapewniony równy dostęp do szkoleń zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn?

Przykład dotyczy Działania 7.1.





Ogólne rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

Przygotowanie wniosku o dofinansowanie

- ✓ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników produktów bądź usług.
- ✓ Analiza grupy bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników pod kątem struktury płci. Wskazanie ewentualnych nierówności związanych z płcią. Jeżeli projekt rozlicza wydatki personalne, to opis ten powinien dotyczyć także struktury zatrudnienia wnioskodawcy.
- ✓ Określenie specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn, jakie wynikają ze zidentyfikowanych barier.
- ✓ Zaplanowanie działań, które przyczynią się do wyrównania szans płci będącej w gorszym położeniu. Jeśli w projekcie zdiagnozowano konkretne nierówności, działania te powinny być ukierunkowane na ich eliminację – przykładowo – przez zaspokojenie potrzeb płci niedoreprezentowanej.

Pytania pomocnicze przy planowaniu działań równościowych dotyczących zarządzania zespołem projektowym (jeżeli projekt uwzględnia rozliczenie wydatków personalnych):

- Czy w strukturze zatrudnienia organizacji wnioskującej występują nierówności płci? W jaki sposób organizacja przeciwdziała tym nierównościom?
- Czy kadra menedżerska, w tym osoba przewidziana do kierowania projektem, posiada kompetencje lub została przeszkolona w zakresie zarządzania wspierającego równość kobiet i mężczyzn?
- Czy w organizacji wdrożona jest procedura przeciwdziałania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu, oraz mobbingowi?

- Czy w organizacji istnieją wewnętrzne regulacje (na przykład polityki, regulaminy), które transparentnie określają zasady rekrutacji, wynagradzania, awansu, dostępu do szkoleń?
- Czy w organizacji są wdrożone rozwiązania wspierające godzenie życia zawodowego i osobistego (na przykład elastyczny czas pracy, praca zdalna, zadaniowy czas pracy, programy dla osób powracających do pracy po dłuższej przerwie związanej z opieką nad osobą zależną)?
- Czy w organizacji jest prowadzony monitoring luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz czy są podejmowane działania mające na celu minimalizację istniejących w tym zakresie nierówności?
- Czy w budżecie organizacji uwzględniono wydatki na wyrównywanie szans płci niedoreprezentowanej?

Odpowiedź na powyższe pytania umożliwi rzetelną analizę warunków pracy pod kątem potencjalnych barier równościowych oraz istniejących nierówności, w tym dotyczących sytuacji zatrudnionych kobiet i mężczyzn.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnKS.

- ✓ Uwzględnienie w projekcie wydatków zapewniających realizację działań o charakterze równościowym (na przykład szkoleń równościowych, kampanii informacyjnych, opieki nad dzieckiem w trakcie szkoleń). Jeżeli działania te są realizowane bezkosztowo – wyjaśnienie, jak zostanie zapewnione ich wdrożenie.
- ✓ Opisanie we wniosku o dofinansowanie ustaleń przeprowadzonej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn oraz działań, które służą eliminacji barier lub – jeżeli nie określono nierówności – wspieraniu istniejącej równowagi między kobietami i mężczyznami.

Przykłady błędnych opisów uzasadniających spełnianie zasady równości kobiet i mężczyzn:

- „Projekt jest zgodny z zasadą równości kobiet i mężczyzn, ponieważ jego produkty będą powszechnie dostępne, tak samo dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Nikogo nie będziemy dyskryminować”. Przedstawiony opis jest zbyt ogólny, brakuje tutaj danych dotyczących grupy użytkowniczek

i użytkowników oraz zidentyfikowanych potrzeb lub barier w zakresie dostępu do produktów bądź usług projektowych.

→ „Projekt jest zgodny z zasadą równości kobiet i mężczyzn. Zostanie zapewniony równy udział kobiet i mężczyzn”. Zgodność z zasadą nie zawsze oznacza równy udział kobiet i mężczyzn. Takie sformułowanie wymaga szerszego uzasadnienia, w tym odniesienia się do statystyk czy przeprowadzonych analiz. Udział powinien być adekwatny do proporcji płci w grupie potencjalnych użytkowniczek i użytkowników lub zwiększający udział płci niedoreprezentowanej (jeśli jest to uzasadnione specyfiką projektu).

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ☑ Jeżeli projekt ma charakter neutralny, konieczne jest uzasadnienie, dlaczego projekt nie jest w stanie zrealizować żadnych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Projekt neutralny to taki, którego produkty i usługi nie są związane z użytkowniczkami i użytkownikami projektu, oraz taki, który nie przewiduje rozliczenia wydatków personalnych.

Wdrażanie projektu

- ☑ Organizacja szkoleń dla kadry kierowniczej dotyczących równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.
- ☑ Wdrożenie w organizacji wewnętrznych procedur, które sprzyjają budowaniu równości kobiet i mężczyzn (na przykład procedura rekrutacji, procedura awansu, procedura wynagrodzeń).
- ☑ Analiza miejsca pracy za pomocą ankiety „Ocena miejsca pracy pod kątem work life balance”. Ankieta ta stanowi załącznik do niniejszego Poradnika.

Jednym ze sposobów umożliwiających sprawdzenie, w jakim zakresie własna organizacja wprowadza rozwiązania w zakresie work life balance, jest wypełnienie ankiety „**Ocena miejsca pracy pod kątem work-life balance**”. Jest to narzędzie zaprojektowane w celu przeprowadzenia autoewaluacji, tj. wstępnej, samodzielnej oceny stanowiska pracy pod kątem możliwości zachowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym (WLB) przez

zatrudnione osoby. Ankieta ta może być wykorzystywana przez specjalistki i specjalistów HR, aby lepiej zrozumieć kulturę organizacyjną i (lub) specyfikę danego stanowiska w kontekście WLB, jak i osoby kadry kierowniczej, zainteresowane wprowadzaniem praktycznych rozwiązań w zakresie WLB dla zatrudnionych osób. Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem work life balance” jest bezpłatnym rozwiązaniem, z którego może skorzystać każda organizacja.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✔ Monitorowanie potrzeb związanych z godzeniem życia osobistego i zawodowego w zespole projektowym. Oferowanie indywidualnych rozwiązań, które odpowiadają na te potrzeby.

Na stronie **Rodzina i Praca – to się opłaca** ([link do strony internetowej dobrej praktyki](#)) można znaleźć konkretne narzędzia wspierania zatrudnionych osób w godzeniu życia zawodowego i osobistego:

- W zakładce „Narzędzia” ([link do podstrony internetowej dobrej praktyki](#)) znajduje się wyszukiwarka umożliwiająca segregowanie wyników w zależności od wielkości organizacji czy kosztów wdrożenia danego rozwiązania.
- W sekcji „Sprawdź swój balans” ([link do podstrony internetowej dobrej praktyki](#)) każda osoba może wykonać test, który wskaże, jakie obszary życiowej równowagi wymagają poprawy, a jakie są dobrze rozwiązane.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

- ✔ Monitorowanie potrzeb i barier, jakie napotykają użytkowniczki i użytkownicy projektu, a które wynikają ze stereotypów i (lub) specyficznych cech płci.
- ✔ Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych, które stosują język wrażliwy na płeć oraz nie utrwalają stereotypów płciowych. Przykładowo na grafikach i zdjęciach zawsze warto pokazać różnorodność zespołów czy grup społecznych, w tym różnorodność wynikającą z płci.
- ✔ Wprowadzanie rozwiązań, które służą eliminacji barier w dostępie do wyższych stanowisk dla płci niedoreprezentowanej oraz wyrównują szanse kobiet i mężczyzn w danym sektorze.

Polska **Fundacja Share the Care** ([link do strony internetowej organizacji](#)) propaguje rozwiązania, które wspierają skuteczne godzenie życia zawodowego i prywatnego. Na stronie organizacji można znaleźć wiele inspirujących rozwiązań:

- Dopłaty do pełnego wynagrodzenia przez dziewięć tygodni urlopu rodzicielskiego, który zwykle jest wykorzystywany przez ojców. Standardowy zasiłek macierzyński za ten okres wynosi 70% podstawy wynagrodzenia, a utrata 30% jest wskazywana jako główny powód rezygnacji z urlopu przez ojców.
- Po powrocie z urlopu rodzicielskiego lub macierzyńskiego rodzic przez pierwszy miesiąc może pracować na pół etatu, zachowując pełne wynagrodzenie.
- Propagowanie tzw. role models, czyli przykłady ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego.

Przykład dotyczy wszystkich Działań Programu FEnIKS.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✓ Ujęcie we wniosku o płatność informacji na temat realizowanych lub zrealizowanych konkretnych działań, które zostały zaplanowane we wniosku o dofinansowanie projektu w celu zapewnienia jego zgodności z zasadą równości kobiet i mężczyzn.
- ✓ Przechowywanie dokumentacji i materiałów (na przykład regulaminów, protokołów z audytu ankietą „Ocena miejsca pracy pod kątem work life balance”, list obecności ze szkoleń, materiałów szkoleniowych) potwierdzających realizację działań równościowych.



Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ W wypadku występowania użytkowniczek i użytkowników projektu przygotowanie opisu dotyczącego sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze objętym oddziaływaniem projektu. Jeżeli w projekcie wystąpi grupa użytkowniczek i użytkowników pośrednich (na przykład korzystających z programu „Mój Prąd”), charakterystyka może dotyczyć populacji miejscowości, regionu bądź dzielnicy, w których jest realizowany projekt. Źródłem danych mogą być wyniki analizy własnej i (lub) odwołanie się do statystyk publicznych, ogólnodostępnych raportów wskazujących sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze, którego dotyczy projekt.

W analizie sytuacji kobiet i mężczyzn w energetyce warto odnieść się do zjawiska **ubóstwa energetycznego**. Badanie ([link do strony internetowej badania](#)) z 2021 roku potwierdza, że 8% samotnych kobiet w Polsce i 7% samotnych mężczyzn nie było w stanie odpowiednio ogrzać swoich domów. Różnica między płciami była najbardziej widoczna wśród rodziców samodzielnie wychowujących dzieci – 6% samodzielnych matek w porównaniu z 2% samodzielnych ojców odpowiedziało, że ma problemy z utrzymaniem komfortowej temperatury w swoich miejscach zamieszkania. Podobnie 6% samodzielnych matek i 2% samodzielnych ojców stwierdziło, że w 2021 roku zalegało z opłatą rachunków za media. Liczby te prawdopodobnie znacznie wzrosły w związku z trwającym kryzysem energetycznym. Dane te mogą być wykorzystywane w ramach przygotowywania uzasadnienia zgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✓ Skrupulatna analiza produktów lub usług projektu pod kątem zgodności z zasadą równości kobiet i mężczyzn. W projektach energetycznych należy przede wszystkim zwrócić uwagę na przewidziane elementy edukacyjne, doradztwo energetyczne czy wreszcie zarządzanie projektem, jeśli przewiduje on rozliczenie wydatków osobowych.

W niektórych Działaniach jednym z kryteriów obligatoryjnych jest zapewnienie, że projekt obejmuje elementy edukacyjne w zakresie podnoszenia świadomości ekologicznej społeczeństwa. Elementy te powinny być zgodne z zasadą równości kobiet i mężczyzn, co oznacza:

- przeprowadzenie analizy potrzeb obu płci z punktu widzenia edukacji ekologicznej, uwzględniając specyficzne bariery, jakie napotykają kobiety i mężczyźni,
- uwzględnienie wyników analizy w projektowaniu działań edukacyjnych, aby były one dostosowane do potrzeb obu płci,
- zapewnienie równych szans udziału w programach edukacyjnych dla kobiet i mężczyzn,
- propagowanie aktywnego zaangażowania kobiet i mężczyzn w różne role w projekcie, na przykład jako liderki lub lidera warsztatów, prelegentki lub prelegenta, organizatorki lub organizatora,
- tworzenie materiałów edukacyjnych i promocyjnych, które są neutralne płciowo, a jednocześnie uwzględniają różnorodność doświadczeń i perspektyw kobiet i mężczyzn,
- stosowanie języka wrażliwego na płeć,
- zapewnienie dostępności programów szkoleniowych w różnych formach (zdalnie, stacjonarnie) i w różnych godzinach, aby były one dostępne dla osób pełniących funkcje opiekuńcze względem osób zależnych,
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w programach edukacyjnych oraz ocena ich satysfakcji.

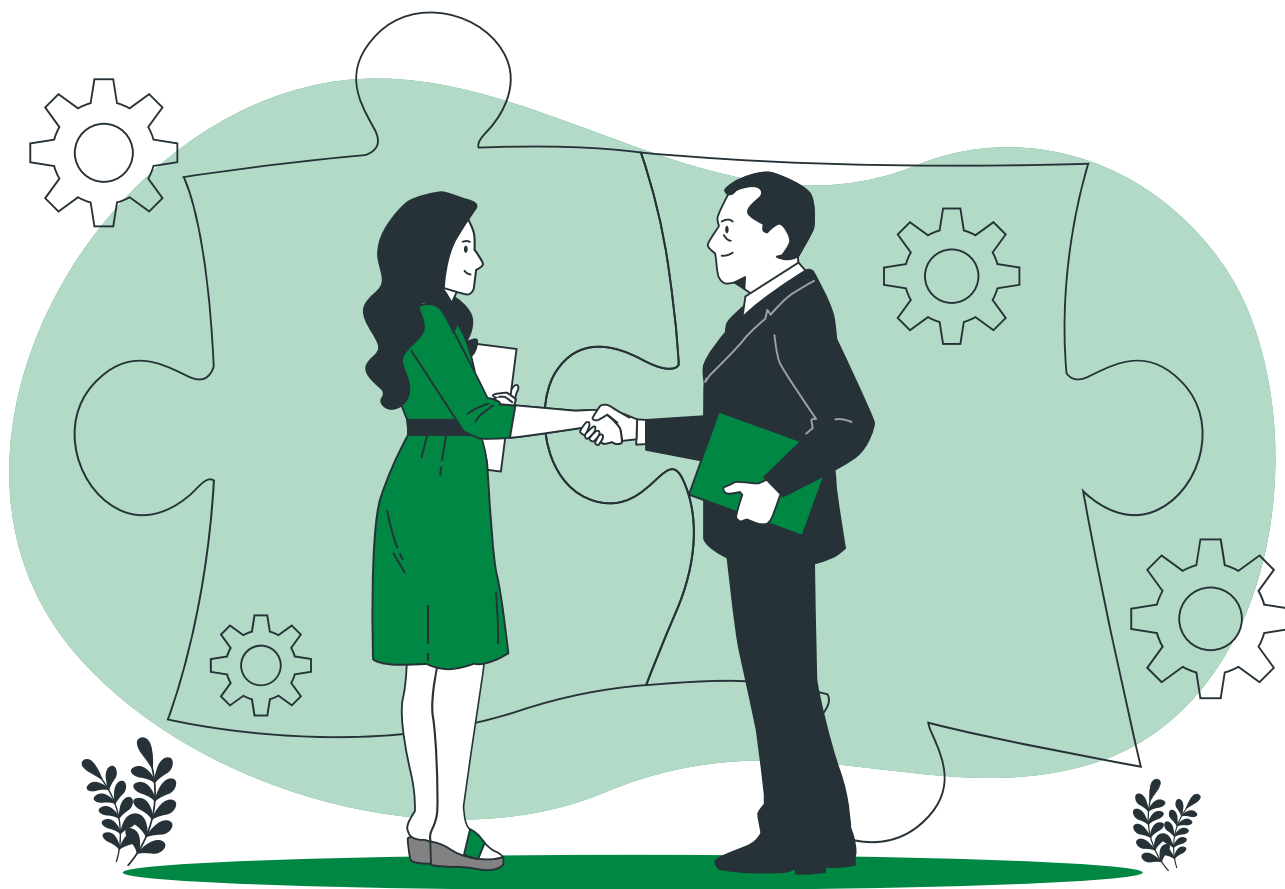
Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2.

- ✔ Realizacja działań, które zostały zaplanowane we wniosku o dofinansowanie w odpowiedzi na stwierdzone nierówności kobiet i mężczyzn w obszarze energetyka. Przechowywanie dokumentacji potwierdzającej wdrożenie działań na rzecz równości.
- ✔ Udział w wydarzeniach, które propagują równość kobiet i mężczyzn w obszarze energetyka.

Nagroda Energii Kobiet ([link do strony internetowej projektu](#)) to wyróżnienie dla kobiet działających w sektorze energetyka. Wybór finalistek obejmuje analizę wielomiesięcznej pracy i aktywność kobiet, które nadają bieg transformacji energetycznej i których praca i osobowość wnoszą nową jakość do całego sektora. Wręczenie nagrody odbywa się podczas corocznego Kongresu Energetycznego. Udział w takich wydarzeniach może być inspiracją do wprowadzenia konkretnych rozwiązań w organizacji beneficjenta, które wspierają dostęp do stanowisk kierowniczych dla kobiet. Jest także okazją do budowania sieci kontaktów z sektorowymi sieciami mentoringowymi kobiet.

Przykład dotyczy Działania 1.1, Działania 2.1, Działania 2.2, Działania 2.3.

- ✔ Gromadzenie danych statystycznych dotyczących oddziaływania projektu na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze energetyka.





Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ W wypadku występowania użytkowniczek i użytkowników projektu przygotowanie opisu dotyczącego rozpoznanych różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn oraz przyczyn tych nierówności.

W Działaniu 1.4 – typ projektu „Banki żywności” – przewidziano kryteria rankingujące w sytuacji podjęcia współpracy z organizacjami mającymi siedzibę w gminach o wskaźniku dochodów podatkowych niższych od średniej krajowej. Wnioskodawca, podejmując decyzję o wyborze konkretnej organizacji, może od niej pozyskać informacje, wskazujące, czy są zauważalne różnice w korzystaniu z pomocy żywnościowej przez kobiety i mężczyzn oraz czy istnieją jakieś specyficzne bariery, w jaki sposób organizacja sobie z nimi radzi.

Przy wyborze organizacji warto brać pod uwagę rekomendacje raportu „Niedożywienie i głód w Polsce” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)), który zwraca między innymi uwagę na konieczność prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej dla personelu organizacji pomocowych.

Przykład dotyczy Działania 1.4.

- ✓ Zaplanowanie w projekcie działań związanych z zasadą równości kobiet i mężczyzn, adekwatnych do specyfiki projektu związanego z obszarem środowiska.

Przykładowy projekt realizowany jest w ramach Działania 2.5 – typ projektu „Samodzielne projekty dotyczące systemów zaopatrzenia w wodę do spożycia i działania edukacyjne związane z oszczędnością wody”. Projekt dotyczy gminy o liczbie ludności wynoszącej co najmniej 15 tysięcy osób. Będą to zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy korzystają z wody do celów domowych, zawodowych i rekreacyjnych. We wniosku o dofinansowanie należy zanalizować strukturę płci tej społeczności i wskazać potencjalne różnice w dostępie do wody oraz w zainteresowaniu tematyką oszczędzania wody. Często to kobiety wykazują większe zainteresowanie ekologią, podczas gdy

mężczyźni mogą być mniej skłonni do udziału w programach edukacyjnych dotyczących zarządzania zasobami wodnymi. Aby wyrównać te dysproporcje, organizowane szkolenia czy kampanie dotyczące śladu wodnego powinny: odbywać się w różnych godzinach, zapewniać opiekę nad dzieckiem, stosować język wrażliwy na płeć. Powinny one podkreślać korzyści z oszczędzania wody i zarządzania zasobami wodnymi w gospodarstwach domowych i miejscach pracy. Kampanie informacyjne muszą podkreślać wspólną odpowiedzialność za zasoby wodne. Konieczne jest także regularne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach oraz rozpoznawanie potrzeb i modeli korzystania z wody przez kobiety i mężczyzn.

Przykład dotyczy Działania 2.5.

- ✔ Planowanie w projekcie szkoleń związanych z wpływem zmian klimatycznych na sytuację kobiet i mężczyzn.
- ✔ Angażowanie kobiet i mężczyzn w proces wypracowywania rozwiązań projektowych związanych z przystosowaniem się do zmian klimatu.

Her4Climate ([link do strony internetowej narzędzia](#)) to narzędzie oceny partycypacyjnej, opracowane przez Cities Alliance we współpracy z firmą Arup w celu włączenia kwestii płci do głównego nurtu adaptacji do zmiany klimatu. Składa się ono ze szczegółowo opisanych kroków i rozwiązań, które skupiają się na ocenie ryzyka, wrażliwości i zdolności adaptacyjnych kobiet na zmiany klimatu w trzech wymiarach: zdrowie i dobrostan, miejskie środowisko naturalne i infrastruktura, zarządzanie i podejmowanie decyzji. Do oceny każdego z wymiarów są przypisane wskaźniki. Dokument zawiera wiele przydatnych gotowych rozwiązań: zestawy pytań do oceny wskaźników, scenariusze warsztatów partycypacyjnych, konkretne wskazówki dla osób opracowujących plany adaptacji, przykłady zastosowań.

Przykład dotyczy Działania 1.2 i Działania 2.4.

- ✔ Dążenie do zapewnienia równowagi płci w zespołach eksperckich zaangażowanych w proces planowania i wdrażania rozwiązań prośrodowiskowych, w tym związanych z gospodarką obiegu zamkniętego.

Jak pokazują badania Międzynarodowej Organizacji Pracy ([link do dokumentu online w formacie PDF](#), kliknięcie powoduje pobranie dokumentu) czy

Banku Światowego ([link do strony internetowej z wynikami badania](#)) kobiety i mężczyźni w inny sposób identyfikują potrzeby w zakresie zmian klimatycznych, mają również inne postawy wobec zmian ekologicznych.

Kobiety częściej rozpoznają potrzeby związane z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem społeczności, które mogą wynikać z ograniczonego dostępu do wody i żywności. Są one bardziej skłonne do podkreślania konieczności edukacji i świadomości społecznej w zakresie ekologii i zrównoważonego rozwoju oraz w większym stopniu do uznawania zmian klimatycznych za poważny problem, który wymaga natychmiastowego działania. Kobiety bardziej obawiają się osobistych skutków zmian klimatycznych, częściej wykazują proekologiczne postawy i podejmują codzienne działania mające na celu ochronę środowiska, takie jak recykling, oszczędzanie energii i wody.

Z kolei mężczyźni częściej koncentrują się na technicznych i inżynierskich rozwiązaniach problemów związanych z klimatem, takich jak rozwój infrastruktury i nowe technologie. Zwracają uwagę na aspekty ekonomiczne, takie jak koszty i zyski związane z inwestycjami w zieloną energię. Często są mniej zaniepokojeni zmianami klimatycznymi, zwłaszcza w krajach bogatszych, gdzie mogą odczuwać większą ochronę przed ich skutkami. Są bardziej skłonni do podjęcia działań, gdy widzą bezpośrednie korzyści ekonomiczne lub technologiczne z inwestycji w zieloną energię i innowacje ekologiczne.

W związku z powyższym nawet w projektach, które nie przewidują rozliczenia wydatków osobowych, warto angażować w realizację projektu zarówno kobiety, jak i mężczyzn, dzięki czemu zostanie zapewniona kompleksowość działań proekologicznych.

Przykład dotyczy Działania 1.2, Działania 1.3, Działania 1.4, Działania 1.5, Działania 2.4, Działania 2.5.



Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Weryfikacja, czy produkt lub usługa wypracowywana w projekcie transportowym jest związana z użytkowniczkami i użytkownikami. Jeżeli tak, to konieczna będzie analiza potrzeb lub barier specyficznych dla kobiet i mężczyzn w korzystaniu z danego rozwiązania transportowego. Nie chodzi o to, aby z danej opcji transportu publicznego korzystało zawsze tyle samo mężczyzn, co kobiet, ale o to, żeby każda kobieta i każdy mężczyzna mieli zapewniony równy dostęp do danego rozwiązania.

Badanie „**Czynniki płci w zachowaniach komunikacyjnych**” ([link do strony internetowej badania](#)) prowadzone w Polsce i za granicą potwierdzają różne motywacje w podróżowaniu kobiet i mężczyzn. Mężczyźni częściej podróżują w celach zawodowych i służbowych, podczas gdy kobiety częściej podróżują na zakupy, w celu załatwiania spraw domowych i towarzyszenia innym osobom, w tym dzieciom. Kobiety częściej wybierają piesze wycieczki i transport zbiorowy, podczas gdy mężczyźni preferują samochody, motocykle i rowery. Na wsiach kobiety rzadziej posiadają prawo jazdy i mocniej odczuwają brak dostępu do transportu publicznego, co może bardzo obniżać ich jakość życia. Warto brać to pod uwagę przy planach związanych z komunikacją publiczną (na przykład rozkłady jazdy, planowanie tras linii autobusowych czy tramwajowych). Informacje te mogą być przykładowo wykorzystane przy projektowaniu nowych linii komunikacji miejskiej.

Przykład dotyczy Działania 3.1.

- ✓ W projektach transportowych, które dotyczą doposażania i szkolenia służb ratowniczych, konieczne jest uwzględnianie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn. Z jednej strony chodzi o usuwanie barier w dostępie do zawodu ratowniczk i ratownika, z drugiej – o bezpieczeństwo oraz higienę pracy kobiet i mężczyzn.

Działanie 5.4 oraz Działanie 5.7 przewidują doposażenie jednostek służb ratownictwa kolejowego i morskiego. Projekty te powinny zapewniać równość kobiet i mężczyzn przez uwzględnianie potrzeb obu płci i dążyć do zakupu wyposażenia, które umożliwi wykonywanie pracy w komfortowy sposób

zarówno ratowniczkom, jak i ratownikom. Ergonomiczny sprzęt ratunkowy uwzględnia przede wszystkim różnice fizyczne, takie jak siła, wzrost i budowa ciała.

Jednym z konkretnych przykładów sprzętu, który może wpływać na bezpieczeństwo ratowniczek, jest odzież ochronna i sprzęt strażacki, w tym samodzielne aparaty oddechowe (SCSR). Badania przeprowadzone w RPA wykazały, że tradycyjne SCSR nie są ergonomicznie zaprojektowane dla kobiet, co może prowadzić do ograniczeń w ruchu, powodować dyskomfort i zwiększać ryzyko wypadków podczas akcji ratowniczych ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))

Innym przykładem są buty ochronne używane przez strażaczki. Według raportu opublikowanego w lipcu 2024 roku przez firmę HAIX, wielu producentów oferuje sprzęt niedostosowany do mniejszych stóp kobiet, co wpływa na stabilność i komfort podczas akcji, zwiększając tym samym ryzyko urazów ([link do strony internetowej](#)).

Przykład dotyczy Działania 5.4 i Działania 5.7.

- ☑ Podejmowanie działań promocyjno-informacyjnych oraz edukacyjnych, których celem jest zwiększanie udziału kobiet wśród osób pracujących w sektorze transport. Zauważalna przewaga mężczyzn powoduje, że planowanie projektów transportowych może pomijać istotne potrzeby kobiet.

POLREGIO w serii mini reportaży „**Kobięca strona kolei**” ([link do materiału filmowego w serwisie YouTube](#)) ukazuje przykłady kobiet – swoich pracowniczek – które wykonują zawód maszynistki, kierowniczkki pociągu, rewidentki naboru czy dyspozytorki. Rozwiązanie to może być inspiracją w projektach realizowanych w sektorze transportowym, które rozliczają wydatki osobowe.

Przykład dotyczy Działania 4.2, Działania 5.4 i Działania 5.5.

- ☑ Na etapie przygotowania projektu oraz w trakcie jego realizacji badanie opinii kobiet i mężczyzn w zakresie mobilności, rozpoznawanie różnic w postawach dotyczących proekologicznych wyborów podróżowania (pojazdy zeroemisyjne, rower).



Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie oddziaływania projektu oraz identyfikacja potencjalnych nierówności i ich przyczyn. Zaplanowanie działań, które są odpowiedzią na rozpoznane dysproporcje. Ważna będzie zarówno analiza sytuacji osób korzystających z usług lub produktów zdrowotnych, jak i kwestia równości kobiet i mężczyzn w obszarze zarządzania projektem.

W Działaniu 6.1 w ramach naboru, którego beneficjentem są centra zdrowia psychicznego, przewidziano kryteria rankingujące za wprowadzenie rozwiązań, które poprawiają komfort i bezpieczeństwo pacjentek i pacjentów lub komfort i warunki pracy personelu. Aby skutecznie zaplanować rozwiązania wpisujące się w te kryteria, konieczna jest analiza potrzeb obu grup docelowych, uwzględniająca różnice wynikające z płci. Oznacza to rozpoznanie specyficznych potrzeb pacjentek i pacjentów oraz personelu, które mogą się różnić ze względu na płeć. Na przykład komfort pracy kobiet i mężczyzn może obejmować różne wymagania ergonomiczne czy kwestie bezpieczeństwa. Konieczne jest także dostosowanie działań projektowych do zidentyfikowanych potrzeb i barier. Obejmuje to tworzenie przestrzeni, które będą sprzyjać różnym grupom użytkowników i użytkowniczek, zarówno pacjentkom i pacjentom, jak i personelowi.

Przykładowe rozwiązania:

- Grupa pacjentek i pacjentów – kobiety częściej doświadczają przemocy domowej, co wymaga specjalnych procedur interwencji kryzysowej i bezpiecznych przestrzeni do rozmów terapeutycznych. Rozwiązaniem może być wprowadzenie oddzielnych pokoi konsultacyjnych oraz programów wsparcia dla osób doświadczających przemocy domowej. Z kolei mężczyźni są mniej skłonni do szukania wsparcia psychologicznego z powodu stygmatyzacji związanej z męskością. Rozwiązaniem mogą być kampanie edukacyjne i programy wsparcia, które normalizują korzystanie z usług zdrowia psychicznego przez mężczyzn.

→ Grupa pracownic i pracowników – kobiety często odgrywają podwójne role zawodowe i rodzinne, co zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego. Rozwiązaniem mogą być elastyczne godziny pracy i dostęp do programów wsparcia psychologicznego. Z kolei mężczyźni mogą odczuwać presję do bycia jedynymi żywicielami rodziny, co może wpływać na ich stres zawodowy. Rozwiązaniem są programy wsparcia dla ojców oraz inicjatywy propagujące równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Wprowadzenie systemów monitorowania, które ocenią skuteczność wdrożonych rozwiązań i ich wpływ na grupy docelowe. Regularna ewaluacja pozwoli na bieżące dostosowywanie działań i wprowadzanie niezbędnych usprawnień.

Przykład dotyczy Działania 6.1.

- ✔ Rozpoznanie różnic i uwzględnienie potrzeb kobiet i mężczyzn w projektach dotyczących ratownictwa medycznego (jeżeli wystąpią w nich użytkowniczki i użytkownicy). Propagowanie zatrudnienia kobiet w zawodzie ratownika medycznego.
- ✔ Podnoszenie świadomości personelu medycznego w zakresie wpływu płci na obszar zdrowie.

W ramach programu szkoleniowego z zakresu **gender impact assessment** w mieście Vantaa (Finlandia) przeprowadzono ocenę wpływu płci w sektorze opieki społecznej i zdrowotnej. Ocena wykazała, że kobiety z problemami uzależnienia od nielegalnych substancji nie korzystały z usług rehabilitacyjnych, ponieważ obawiały się społecznej stygmatyzacji. W odpowiedzi na ten problem departament opieki społecznej i zdrowotnej zaprojektował usługę, która pozwalała kobietom na otrzymywanie wsparcia w domu zamiast w placówce zdrowotnej. W konsekwencji więcej kobiet zaczęło korzystać z tej formy pomocy. Równocześnie okazało się, że jest to bardziej opłacalne finansowo. Więcej dobrych praktyk znaleźć można w publikacji „**Mapping of gender training policies and practices in the European Union**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Przykład dotyczy Działania 6.1.



Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ Analiza grupy użytkowniczek i użytkowników produktów, usług, miejsc kultury, które są przedmiotem projektu. Identyfikacja ewentualnych różnic między kobietami i mężczyznami w tym zakresie oraz określenie przyczyn i skutków tych różnic.

W projektach przewidujących rozwój widowni istotne jest uwzględnienie zidentyfikowanych potrzeb osób ze szczególnymi wymaganiami, także z punktu widzenia płci. Projekty zakładające wzrost liczby odwiedzających powinny wprowadzać mechanizmy monitorowania tego wzrostu z odniesieniem się między innymi do kryterium płci. Należy włączyć do projektu środki na badanie opinii osób korzystających z nowej oferty oraz reagowanie na wykryte w badaniu bariery. Zaleca się również zastosowanie podejścia interseksjonalnego, analizując opinie osób o różnych cechach, z uwzględnieniem kryterium płci, wieku, stopnia sprawności.

Przykład dotyczy Działania 7.1.

- ✓ Zapewnienie procedur i zasad prowadzenia polityki zarządzania personelem, która dąży do równości kobiet i mężczyzn w strukturach zatrudnienia, w tym na stanowiskach kierowniczych (dotyczy projektów, które zakładają rozliczanie wydatków personalnych).

W Działaniu 7.1 przewidziano kryterium rankingujące za utworzenie nowych miejsc pracy w wyniku realizacji projektu. We wniosku o dofinansowanie należy opisać, w jaki sposób tworzone miejsca pracy będą zgodne z zasadą równości kobiet i mężczyzn. Z opisu projektu powinno wynikać, że wnioskodawca ma wdrożone transparentne procedury rekrutacji, szkolenia czy rozwoju zatrudnionych osób. Prowadzi także identyfikację luki płacowej i innych nierówności w zakresie awansu oraz ma wdrożone mechanizmy wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, w tym procedury przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć (w tym przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu).

Przykład dotyczy Działania 7.1.

- ✔ Prowadzenie działań promocyjno-informacyjnych oferty kulturalnej powstałej w ramach projektu w duchu równości kobiet i mężczyzn (na przykład przez stosowanie języka wrażliwego na płeć, stosowanie niedyskryminujących form przekazu).
- ✔ Gromadzenie wiarygodnych i porównywalnych danych na temat różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w sektorze kultura (w obszarze oddziaływania projektu i w miarę możliwości beneficjenta oraz przy zachowaniu przepisów RODO).
- ✔ Podnoszenie świadomości pracownic i pracowników na temat równości płci w obszarze kultura.

Podnoszenie świadomości pracownic i pracowników na temat równości płci może się odbywać przez uwzględnienie w ramach realizacji kryterium „Podnoszenie kompetencji kadr wnioskodawcy” perspektywy równości kobiet i mężczyzn w szkoleniach. Przykładowo perspektywa ta może być ujęta w treści szkoleń poruszających zagadnienia z zakresu: zarządzania, wprowadzania innowacyjnych form uczestnictwa w kulturze, organizacji działalności kulturalnej, transformacji cyfrowej, innowacji społecznych, włączenia społecznego, działań w ramach kryzysu. Szkolenia powinny dostarczać informacji na temat ewentualnych nierówności płci oraz uwzględniać konkretne narzędzia i kompetencje, które eliminują bariery w dostępie kobiet i mężczyzn do różnych dziedzin kultury oraz do gremiów decyzyjnych w obszarze kultury.

Przykład dotyczy Działania 7.1.

- ✔ Identyfikacja i analiza dobrych praktyk na rzecz równości kobiet i mężczyzn w kulturze.

Miejsce przeznaczone na notatki:



Karta praw podstawowych



Wprowadzenie

Karta praw podstawowych zawiera pięćdziesiąt cztery artykuły opisujące prawa osobiste, obywatelskie, polityczne, gospodarcze i społeczne. Zastosowanie tych praw oraz potencjalne ryzyka związane z ich naruszeniem – podobnie jak w wypadku zasady równości szans i niedyskryminacji czy zasady równości kobiet i mężczyzn – zależą od obszaru i specyfiki planowanych interwencji w ramach Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027. Karta praw podstawowych jednak – w odróżnieniu od równościowych zasad horyzontalnych – wciąż się nie doczekała opracowania oficjalnych krajowych regulacji w zakresie jej realizacji. Nie ma zatem wytycznych, które mogłyby stanowić jasne i spójne dla wszystkich programów funduszy europejskich wskazówki dotyczące wdrażania postanowień karty.

Brak jasnych wskazówek dotyczących praktycznego zastosowania Karty praw podstawowych jest problemem. Może to powodować pewne trudności dla instytucji odpowiedzialnych za wdrożenie Programu FEnIKS i dla podmiotów chcących skorzystać z jego środków. Niemniej jednak ważne jest tutaj podkreślenie, że choć niektóre postanowienia karty mogą być trudne do zinterpretowania, to są one niezwykle ważne dla wdrażania Programu. Chronią one prawa osób z różnych grup społecznych, które są zarazem użytkowniczkami i użytkownikami produktów i usług powstałych w ramach Programu albo są pracownicami i pracownikami beneficjentów i ich wykonawców.

Przykładem naruszenia postanowień Karty praw podstawowych, a dokładniej artykułu 5 Zakaz niewolnictwa pracy przymusowej jest sytuacja, w której beneficjent do realizacji zadania w ramach projektu zatrudnia podwykonawcę korzystającego z pracy przymusowej osób nieposiadających polskich dokumentów tożsamości. Podwykonawca zatrudnia osoby „na czarno”, straszy wydaniem tych osób organom państwa, nie zapewnia bezpiecznych warunków pracy oraz stosuje inne formy zastraszania i szantażu, które mogą być określone jako handel ludźmi.

Powyższy przykład pokazuje, że zakaz niewolnictwa i przymusowej pracy – który wydaje się tak oczywisty, że aż nie wymaga dodatkowego zabezpieczenia – może być realnym zagrożeniem naruszeniem postanowień Karty praw podstawowych. Potencjalnym rozwiązaniem, które może zapewnić zgodność projektu z artykułem

5 Karty praw podstawowych, jest stosowanie klauzul społecznych dotyczących środowiska pracy w umowach z wykonawcami i podwykonawcami w realizowanych w projekcie zamówieniach.

Spółeczne zamówienia publiczne, określane także mianem społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych, oznaczają zamówienia, w ramach których bierze się pod uwagę, co najmniej jeden z następujących aspektów społecznych:

- > promocja godnej pracy,
- > poszanowanie praw człowieka i prawa pracy,
- > wsparcie społecznego włączenia (w tym osób z niepełnosprawnościami),
- > ekonomia społeczna oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw,
- > promocja równych szans oraz standardów dostępności,
- > włączanie zrównoważonych kryteriów wraz z uwzględnieniem kwestii uczciwego i etycznego handlu,
- > szersze dobrowolne przestrzeganie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR, ang. corporate social responsibility).

W celu zapewnienia zgodności projektu z poszczególnymi postanowieniami Karty praw podstawowych beneficjenci mają możliwość zastosowania w podpisywanych z wykonawcami i podwykonawcami umowach klauzul społecznych, które uwzględniają wymienione powyżej aspekty społeczne. Klauzule te są uregulowane między innymi w artykułach 94-96 Ustawy z dnia 11 września 2019 roku Prawo zamówień publicznych.

Przykład klauzuli społecznej dotyczącej warunków pracy (artykuł 94 Prawa zamówień publicznych): „Wykonawca zobowiązuje się, że wszystkie osoby wykonujące pracę przy realizacji niniejszego zamówienia na podstawie umowy o pracę będą otrzymywały wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (określone na podstawie przepisów prawa pracy) oraz będą miały zapewnione odpowiednie warunki pracy zgodne z przepisami BHP.”

Przykład klauzuli społecznej dotyczącej zatrudniania osób z grup wykluczonych społecznie (artykuł 95 Prawa zamówień publicznych): „Wykonawca zobowiązuje się, że przy realizacji niniejszego zamówienia co najmniej X% (na przykład 10%)

osób zatrudnionych do realizacji zamówienia będą stanowiły osoby należące do grup wykluczonych społecznie, w szczególności będą to osoby bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (na przykład wychodzące z systemu pieczy zastępczej lub osoby opuszczające zakłady karne)."

Przykład klauzuli społecznej dotyczącej promocji równości (artykuł 96 Prawa zamówień publicznych): „Wykonawca zobowiązuje się do wdrożenia polityki równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności do stosowania zasady równości płci i równości wynagrodzeń za pracę tej samej wartości. Wykonawca zobowiązuje się również do stosowania zasad niedyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne oraz religię."

Przykład klauzuli społecznej dotyczącej warunków pracy szanujących godność zatrudnionych osób: „Wykonawca zapewnia, że wszystkie osoby zatrudnione do realizacji zamówienia będą pracować w warunkach szanujących ich godność, zdrowie oraz bezpieczeństwo, zgodnie z normami BHP. W przypadku wykrycia naruszeń tych standardów wykonawca będzie zobowiązany do natychmiastowego ich usunięcia pod rygorem nałożenia kary umownej."

Przykład klauzuli społecznej dotyczącej zatrudniania na podstawie umowy o pracę: „Zamawiający wymaga, aby wszystkie osoby wykonujące czynności bezpośrednio związane z realizacją przedmiotu zamówienia, które polegają na świadczeniu pracy określonej w artykule 22 §1 Kodeksu pracy, były zatrudnione przez Wykonawcę na podstawie umowy o pracę."

W ramach niniejszego Poradnika nie jest możliwe szczegółowe omówienie wszystkich postanowień Karty praw podstawowych z uwzględnieniem specyfiki Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027. Uwaga zostanie skupiona na tych artykułach, które mają szczególne znaczenie dla Programu. Na przykład artykuł 31 Karty praw podstawowych dotyczy bezpiecznych warunków pracy. Realizacja tego artykułu oznacza, że zarówno organy krajowe, jak i wnioskodawcy oraz beneficjenci muszą przestrzegać przepisów z zakresu pracy i równego traktowania, gdy koszty związane z personelem są finansowane z Programu. Z kolei artykuł 8 karty dotyczy ochrony danych osobowych. Wszystkie

podmioty wdrażające Program FEnIKS muszą zatem przetwarzać dane osobowe zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Choć brak jest oficjalnych wytycznych w zakresie stosowania postanowień Karty praw podstawowych w ramach funduszy europejskich, pomocne mogą być tutaj dwa dokumenty:

- ↪ "Wytyczne dotyczące zapewnienia poszanowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przy wdrażaniu europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (2016/C 269/01)"([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ↪ publikacja Biura Rzecznika Praw Obywatelskich „Stosowanie Karty praw podstawowych w toku wdrażania projektów finansowanych z funduszy UE. Przewodnik i praktyczne wskazówki dla organów krajowych” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Obowiązek stosowania Karty praw podstawowych

Obowiązek dbania o przestrzeganie postanowień Karty praw podstawowych spoczywa przede wszystkim na państwach członkowskich, a nie na podmiotach realizujących projekty Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027.

Niedopuszczalne i bezskuteczne w świetle prawa Unii Europejskiej jest przekazywanie i przenoszenie przez organy krajowe odpowiedzialności za przestrzeganie Karty praw podstawowych i ewentualnych naruszeń na jednostki, w tym podmioty otrzymujące dofinansowanie.

Czy oznacza to, że podmioty realizujące projekty nie muszą przestrzegać Karty praw podstawowych? Nie, wnioskodawcy i beneficjenci muszą szanować prawa podstawowe określone w tym dokumencie, niemniej jednak nie sama karta jest podstawą tego obowiązku, lecz obowiązujące przepisy krajowe.

Przykładem naruszenia artykułu 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy jest poniższa sytuacja. Pracownica, która pracowała w zespole projektowym

realizującym projekt finansowany z Programu FEnIKS, złożyła pozew do sądu pracy. W pozwie tym argumentowała, że pracodawca złamał przepisy Kodeksu pracy, ponieważ podpisał z nią umowę cywilnoprawną, która w praktyce nosiła znamiona umowy o pracę. Sąd poparł stanowisko pracownicy, stwierdzając naruszenie przepisów Kodeksu pracy i nakazał pracodawcy podpisanie z nią umowy o pracę.

Przytoczony przykład pokazuje sytuację, w której podmiot realizujący projekt dopuścił się naruszenia postanowień Karty praw podstawowych. Jednak odpowiedzialność za te naruszenia jest egzekwowana przez sądy i urzędy krajowe, które działają na podstawie odrębnych przepisów prawa krajowego. W powyższym przykładzie jest to Kodeks pracy. Stosowanie się do przepisów prawa krajowego jest w pewnym sensie „minimalnym wymogiem” nałożonym na wnioskodawców i beneficjentów Programu FEnIKS.

Określenie „minimalnego wymogu” nie oznacza jednak, że nie należy wprowadzać takich rozwiązań, które zwiększałyby ochronę praw ujętych w Karcie praw podstawowych i wychodziłyby poza obowiązki wynikające z uregulowań krajowych. Regulacje prawne zapewniające ochronę danego prawa najczęściej nie są bowiem wystarczającą gwarancją tego, że osoby i podmioty chronione w ramach przepisów będą mogły w praktyce w pełni je egzekwować.

Obowiązki i prawa zatrudnionych osób oraz pracodawców są regulowane w Polsce przez Kodeks pracy. Zgodnie z artykułem 113 zabroniona jest dyskryminacja ze względu na różne kryteria, w tym ze względu na orientację psychoseksualną. Jak wynika z badania European Union Agency for Fundamental Right z 2023 roku, prawie co czwarta osoba LGBT+ doświadcza gorszego traktowania w pracy lub podczas jej poszukiwania z powodu orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej.

Aby zmniejszyć ryzyko dyskryminacji, pracodawcy mogą wdrażać różne rozwiązania zapobiegające takiemu ryzyku i zwiększające inkluzywność miejsca pracy. Na rozwiązania te składają się między innymi: procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe dla zatrudnionych osób, powoływanie osób zaufanych do zgłaszania przypadków dyskryminacji. Ponadto niektórzy pracodawcy wprowadzają bardziej zaawansowane narzędzia, takie jak tworzenie wewnętrznych sieci pracowniczych dla osób z grup mniejszościowych czy prowadzenie kampanii

informacyjno-promocyjnych zwiększających świadomość społeczną na temat zjawiska dyskryminacji.

Firma Skanska Polska w 2021 roku powołała sieć pracowniczą osób LGBTQ+. Początkowe działania sieci obejmowały program szkoleń wewnętrznych dotyczących różnorodności, równości i inkluzji (DE&I), ze szczególnym uwzględnieniem tematyki LGBTQ+. W kolejnym roku co kwartał organizowano webinaria z okazji ważnych dni dla społeczności LGBTQ+ (na przykład rozmowę z rodzicem osoby transpłciowej z okazji Dnia Widoczności Osób Transpłciowych). Współpracując z kancelarią prawną, firma przeprowadziła audyt regulacji prawnych w czterech krajach, w których działa, oceniając ich wpływ na sytuację osób LGBTQ+ i ich rodzin. Na podstawie audytu sporządzono diagnozę luk, która ma posłużyć do zmiany procedur wewnętrznych firmy. W Miesiącu Dumy w 2022 roku w biurach Skanska pojawiły się naklejki przygotowane w ramach kampanii społecznej „**Biznes Nie Wyklucza**”. Pracownicy i pracownicy biurowi otrzymali tęczowe gadżety, aby móc uczestniczyć w Paradzie Równości z logo firmy. Informacje o działalności sieci są regularnie zamieszczane w komunikacji korporacyjnej. Firma zdecydowała się także na wydanie publikacji „**Bezpieczne przystanie. Po co mówić o osobach LGBTQ+ w miejscu pracy?**”, która poświęcona tworzeniu inkluzyjnego miejsca pracy dla osób LGBTQ+ ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Kodeks pracy nakłada na pracodawców obowiązek zapobiegania dyskryminacji. To od pracodawcy zależy, jakie konkretne rozwiązania wdroży w swojej organizacji oraz jakie działania podejmie na rzecz stworzenia przyjaznego, wolnego od dyskryminacji środowiska pracy.

Stosowanie Karty praw podstawowych przez organy krajowe

Formułując rekomendacje w zakresie realizacji postanowień Karty praw podstawowych w ramach Programu FEnIKS warto przede wszystkim wskazać, które przepisy prawa krajowego powinny być przestrzegane w funduszach europejskich.

Lista regulacji krajowych jest bardzo obszerna, w związku z tym w niniejszym Poradniku uwaga będzie skupiona tylko na części z nich.

Pełna lista regulacji krajowych odnoszących się do realizacji Karty praw podstawowych znajduje się w dwóch publikacjach:

→ „Stosowanie Karty praw podstawowych w toku wdrażania projektów finansowanych z funduszy UE. Przewodnik i praktyczne wskazówki dla organów krajowych” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) oraz

→ „Samoocena spełnienia warunku. Skuteczne stosowanie i wdrażanie Karty praw podstawowych w Polsce” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Dla przypomnienia, wyłączny obowiązek zapewnienia stosowania postanowień karty spoczywa na organach krajowych realizujących zadania w ramach wdrażania programów finansowanych z funduszy europejskich. W wypadku Programu FEnIKS są to: Instytucja Zarządzająca, Instytucje Pośredniczące, Instytucje Wdrażające, Komitet Monitorujący, Instytucja audytowa oraz inne podmioty działające w ramach systemu zarządzania i kontroli Programu. Stosowanie postanowień Karty praw podstawowych obejmuje wszystkie etapy cyklu związanego z wdrażaniem Programu: opracowywanie strategii wydatkowania funduszy Unii Europejskiej i programowanie, wybór projektów, wdrażanie projektów, sprawozdawczość i kontrolę, monitorowanie oraz ewaluację.

Oznacza to zarazem, że dokumenty związane z wdrażaniem wszystkich programów funduszy europejskich muszą być zgodne z postanowieniami Karty praw podstawowych. Przykładowo na dokumenty te składają się: programy, wytyczne, zalecenia i instrukcje (na przykład instrukcja wypełniania wniosku o dofinansowanie), wzory umów, regulaminy wyboru projektów, procedury wyboru projektów, regulaminy komitetów monitorujących.

Również podmioty realizujące projekty finansowane z funduszy europejskich są zobowiązane do przestrzegania przepisów krajowych, które zapewniają poszanowanie postanowień Karty praw podstawowych. Obowiązek ten obejmuje wszystkie etapy wdrażania projektu, w tym: przygotowanie wniosku o dofinansowanie, realizację projektu, sprawozdawczość oraz kontrolę.

Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych

Jak już wspomniano wcześniej, Karta praw podstawowych zawiera łącznie pięćdziesiąt cztery artykuły. Pytanie, jakie może się pojawiać po stronie zarówno instytucji systemu wdrażania, jak i wnioskodawców oraz beneficjentów dotyczy tego, które konkretne artykuły karty mają zastosowanie w Programie FEnIKS i w jaki sposób należy je brać pod uwagę. Co do zasady, wszystkie etapy wdrażania Programu muszą być zgodne z artykułami Karty praw podstawowych. Jednocześnie, ze względu na specyfikę danego Priorytetu czy Działania, ryzyko naruszenia niektórych artykułów karty może być zróżnicowane. W związku z tym poniżej przedstawiono i omówiono te artykuły, które mają szczególne znaczenie dla każdego Priorytetu Programu FEnIKS.

Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego (art. 7)

Prawo do życia prywatnego i rodzinnego chroni między innymi relacje rodzinne, relacje prywatne, władzę rodzicielską, swobodę w podejmowaniu decyzji życiowych, tajemnicę komunikacji, informacje o życiu prywatnym, tożsamość, seksualność oraz nienaruszalność mieszkania. W jaki jednak sposób realizacja Programu FEnIKS może być powiązana z powyższym zakresem uregulowań w karcie? W ramach Programu FEnIKS wiele działań będzie zakładało prowadzenie robót budowlanych. Ryzyko naruszenia artykułu 7 Karty praw podstawowych może być wyższe w trakcie prowadzenia robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych odbywających się w bezpośredniej odległości budynków mieszkalnych. Prowadzenie tego typu robót i prac może mieć negatywny wpływ na osoby mieszkające w pobliżu. Hałas związany z pracą maszyn budowlanych lub pyły mogą naruszać prawo do spokoju, prywatności, wypoczynku czy zachowania zdrowia psychicznego i fizycznego.

W polskim prawie nienaruszalność mieszkania jest chroniona na poziomie konstytucyjnym. Jest ona wolnością człowieka i – zgodnie z artykułem 47 konstytucji – jest związana z prawem do prywatności. Jednocześnie artykuł 23 Kodeksu cywilnego wśród przykładów dóbr osobistych wymienia między innymi nietykalność mieszkania. Co prawda nie istnieje katalog sytuacji, w których można mówić o naruszeniu nietykalności mieszkania, ale zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego

w Warszawie z dnia 29 października 2013 roku (sygn. akt VI ACa 423/13) do naruszalności mieszkania dochodzi wówczas, gdy pojawia się działanie, w którego rezultacie odbiera się poczucie spokoju oraz bezpieczeństwa mieszkankom i mieszkańcom domu. Warto również przytoczyć artykuł 51 § 1 Kodeksu wykroczeń: „kto krzykiem, hałasem, alarmem lub innym wybrykiem zakłóca spójność, porządek publiczny, spoczynek nocny albo wywołuje zgorzenie w miejscu publicznym, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny”.

Przykłady rozwiązań i wymagań w celu zapewnienia zgodności projektu z artykułem 7 Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego:

- Ograniczenie godzin pracy – prace budowlane są prowadzone od siódmej do dziewiętnastej. W sytuacjach awaryjnych, wymagających przedłużenia godzin pracy, jest uzyskiwana zgoda lokalnych władz i są stosowane środki ochrony osób mieszkających.
- Konsultacje z mieszkankami i mieszkańcami – przed rozpoczęciem prac są organizowane spotkania z mieszkankami i mieszkańcami, na których omawia się harmonogram, potencjalne uciążliwości i środki zapobiegawcze, umożliwia się także zgłaszanie uwag i sugestii.
- Monitoring poziomu hałasu i zapylenia – na placu budowy instaluje się urządzenia monitorujące poziom hałasu i zapylenia. W wypadku przekroczenia norm prace wstrzymuje się do momentu wprowadzenia środków zaradczych.
- Zielone korytarze – są tworzone obszary buforowe z roślinnością wokół placu budowy, które pomagają w absorpcji hałasu i pyłu.
- Komunikacja i informacja – mieszkanki i mieszkańcy są regularnie informowani o postępach prac, harmonogramach i zmianach (biuletyny, e-maile, aplikacja mobilna). Osoby te mogą zgłaszać obawy, korzystając ze specjalnej linii telefonicznej.

Wskazać można tutaj także inne przykłady rozwiązań i działań, które mogą zapewnić zgodność projektu z artykułem 7 Karty praw podstawowych. Składają się na nie:

- ↪ przeprowadzenie analizy wpływu zaplanowanych robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych na mieszkanki i mieszkańców, ze szczególnym uwzględnieniem osób z grup narażonych na dyskryminację,

- ↪ zaplanowanie działań mających zapewnić przestrzeganie zaleceń związanych z ochroną przed hałasem (na przykład kontrole na placu budowy, przeszkolenie osób kierujących budową),
- ↪ informacja o zobowiązaniu do przestrzegania przepisów polskiego prawa zapewniających ochronę miru życia prywatnego i rodzinnego osób mieszkających w pobliżu terenów, gdzie są prowadzone roboty budowlane, remontowe lub modernizacyjne,
- ↪ informacja o zobowiązaniu do przestrzegania przepisów polskiego prawa związanych z generowaniem hałasu na terenach, gdzie są prowadzone roboty,
- ↪ informacja o zaplanowaniu wszelkich operacji z użyciem ciężkiego sprzętu generującego hałas do środowiska tak, aby ograniczyć uciążliwość dla otoczenia,
- ↪ informacja o prowadzeniu wszystkich prac budowlanych w porze dziennej,
- ↪ informacja o ograniczeniu głośnych prac budowlanych do pory dziennej (o ile nie koliduje to z bezpieczeństwem i technologią budowy),
- ↪ informacja o stosowaniu sprzętu w dobrym stanie technicznym, zgodnie z wymaganiami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 roku w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ↪ informacja o przestrzeganiu zasady wyłączania silników samochodów i maszyn budowlanych w czasie przerw w pracy,
- ↪ informacja o maksymalnym ograniczeniu czasu budowy poszczególnych etapów przez odpowiednie zaplanowanie procesu budowlanego.

Ochrona danych osobowych (art. 8)

Jednym z artykułów Karty praw podstawowych, który ma zastosowanie w realizacji Programu FEnIKS, jest artykuł 8 odnoszący się do ochrony danych osobowych. Do przetwarzania danych osobowych dochodzi bowiem prawie na każdym etapie wdrażania Programu. W Polsce kwestie związane z ochroną tych danych są

regulowane przez Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej: RODO) ([link do dokumentu online w formacie PDF](#), kliknięcie spowoduje pobranie dokumentu).

Zarówno Instytucja Zarządzająca, Instytucje Pośredniczące, Instytucje Wdrażające, jak i wnioskodawcy oraz beneficjenci mają obowiązek przestrzegania tych przepisów. Mimo, że przepisy obowiązują od ponad sześciu lat, niektóre podmioty – zwłaszcza mniejsze, o niższym poziomie rozwoju instytucjonalnego – mogą napotykać trudności związane z ich wdrażaniem.

Zarówno instytucje systemu wdrażania, jak i wnioskodawcy oraz beneficjenci, powinny stworzyć warunki umożliwiające realizację praw wymienionych w artykułach 12-22 powyżej przedstawianego rozporządzenia, aby zapewnić zgodność działań programowych lub projektowych z artykułem 8 karty. We wniosku o dofinansowanie wnioskodawca powinien przedstawić informacje, w jaki sposób zapewni realizację tych praw, a także obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych nałożonych na niego w umowie o dofinansowanie na przykład poprzez:

- ↪ wskazanie posiadania procedury w zakresie ochrony danych osobowych,
- ↪ wskazanie wdrożonych środków technicznych i organizacyjnych zapewniających bezpieczeństwo danych osobowych (na przykład polityka bezpieczeństwa IT, procedury szyfrowania danych, polityka zarządzania hasłami),
- ↪ wskazanie posiadania umów powierzenia przetwarzania danych z podmiotami zewnętrznymi,
- ↪ wskazanie posiadania procedury zgłaszania i zarządzania naruszeniami ochrony danych osobowych,
- ↪ zaplanowanie w projekcie przeprowadzenia audytu cyberbezpieczeństwa.

W projekcie z Działania 6.1 zaplanowano wprowadzenie w jednostce podstawowej opieki zdrowotnej systemu informatycznego umożliwiającego zdalną rejestrację pacjentek i pacjentów oraz cyfryzację dokumentacji medycznej. W ramach tego projektu nadano uprawnienia do wglądu do dokumentacji medycznej kierownikowi projektu. Działanie to naruszyło zasadę minimalizacji danych

oraz zasady przetwarzania szczególnych kategorii danych. Jedna z pacjentek podstawowej opieki zdrowotnej, której dane wrażliwe dotyczące stanu zdrowia zostały bezprawnie przetworzone, złożyła skargę do Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Po rozpatrzeniu skargi Urząd nałożył na podmiot karę w wysokości 1 tysiąca euro, wydając decyzję administracyjną.

Równość wobec prawa (art. 20)

Artykuł 20 Karty praw podstawowych chroni równość osób poprzez ich porównywalne traktowanie w podobnych okolicznościach. Ponadto zobowiązuje, aby zapewnić jednostkom równy dostęp do dóbr i usług publicznych.

Potwierdzeniem zgodności projektu z tym przepisem karty będą umieszczone we wniosku o dofinansowanie informacje świadczące o przestrzeganiu w projekcie równościowych zasad horyzontalnych i zastosowaniu rozwiązań omówionych we wcześniejszych częściach tego Poradnika.

Niedyskryminacja (art. 21)

Artykuł 21 Karty praw podstawowych zabrania wszelkiej dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną. Rozwiązaniem zapewniającym zgodność projektu lub działań służących wdrażaniu Programu z tym artykułem jest przestrzeganie omówionych w niniejszym Poradniku równościowych zasad horyzontalnych. Wnioskodawcy w sporządzonym uzasadnieniu zgodności projektu z tym artykułem karty powinni odwoływać się do wdrażanych w tym zakresie rozwiązań.

Różnorodność kulturowa, religijna i językowa (art. 22)

Polska – mimo dość homogenicznej struktury ludności pod względem wyznania, kultury i języka w porównaniu z innymi państwami Unii Europejskiej – jest zamieszkiwana przez liczne mniejszości narodowe, etniczne i kulturowe.

Najliczniejszą grupą narodową są osoby z Ukrainy. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pod koniec 2023 roku w Polsce było zarejestrowanych 1,227 miliona osób pochodzenia ukraińskiego. Inne istotne mniejszości narodowe to Białorusini (310 tysięcy osób) oraz Niemcy (132 tysiące osób). Wśród mniejszości wyznaniowych największą grupę stanowią osoby prawosławne (151 tysięcy osób), następnie świadkowie Jehowy (108 tysięcy osób) oraz członkowie Kościoła ewangelicko-augsburskiego (65 tysięcy osób) ([link do strony internetowej Głównego Urzędu Statystycznego](#)). Struktura mniejszości etnicznych w Polsce wygląda następująco: Ślązacy (236 tysięcy osób), Kaszubi (15 tysięcy osób), Romowie (9 tysięcy osób) i Łemkowie (9 tysięcy osób).

Konstytucyjna ochrona przed nierównym traktowaniem ze względu na pochodzenie i wyznanie jest zapewniona w artykule 32 ustawy zasadniczej. Innym aktem prawnym chroniącym dziedzictwo kulturowe i działalność grup mniejszościowych jest Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 roku o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Istnienie tych regulacji nie sprawia jednak, że mniejszości wyznaniowe, narodowe i kulturowe w Polsce są wolne od dyskryminacji w wielu obszarach życia codziennego. Bariery, jakie napotykać osoby reprezentujące mniejszości, uniemożliwiają im pełne uczestnictwo w życiu społecznym.

Dyskryminacja – zarówno systemowa, jak i indywidualna – ogranicza możliwość zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych, takich jak zatrudnienie, dostęp do służby zdrowia czy możliwość korzystania z dóbr dziedzictwa kulturowego. Analizy dotyczące wpływu Działań Programu FEnIKS na grupy narażone na dyskryminację wskazują tutaj kilka kluczowych barier:

- ↪ dyskryminacja w miejscu pracy – gorsze traktowanie w rekrutacji, w dostępie do szkoleń, awansach i wynagradzaniu, często przejawiające się postawami rasistowskimi, ksenofobicznymi i antysemitycznymi,
- ↪ izolacja – funkcjonowanie grup mniejszościowych w izolacji od społeczności lokalnej, co utrudnia korzystanie z projektów efektywności energetycznej,
- ↪ dostęp do informacji – bariera językowa i zbyt techniczny język komunikatów utrudniają zrozumienie projektów przez mniejszości narodowe i etniczne,
- ↪ bariera finansowa – większe zagrożenie ubóstwem wśród mniejszości narodowych i etnicznych (na przykład Romek i Romów).

Aby zapewnić zgodność projektu z artykułem 22 Karty praw podstawowych we wniosku o dofinansowanie należy przedstawić konkretne działania, na które składać się może:

- ↪ podpisanie Karty Różnorodności ([link do strony internetowej Forum Odpowiedzialnego Biznesu informującej o Karcie Różnorodności](#)),
- ↪ procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- ↪ szkolenia dla pracownic i pracowników projektowych z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na narodowość, pochodzenie etniczne i kulturowe w miejscu pracy,
- ↪ szkolenia dla pracownic i pracowników z zakresu zarządzania różnorodnością w miejscu pracy,
- ↪ szkolenia z zakresu różnorodności kulturowej i specyficznych barier, jakich doświadczają mniejszości narodowe i etniczne zamieszkujące region, w którym realizowany jest projekt,
- ↪ konsultacje założeń projektu z grupami mniejszościowymi lub organizacjami działającymi na rzecz mniejszości, będącymi użytkowniczkami i użytkownikami projektowanych produktów lub usług,
- ↪ informacja o testowaniu z udziałem osób z grup mniejszościowych produktów i usług projektowych w celu sprawdzenia ich użyteczności i dostosowania do potrzeb grup,
- ↪ informacja na temat tłumaczeń wszystkich kluczowych informacji i dokumentów na języki, którymi posługują się mniejszości narodowe i etniczne zamieszkujące region, w którym realizowany jest projekt.

W projekcie z Działania 7.1 Infrastruktura kultury i turystyki kulturowej zaplanowano przeprowadzenie prac renowacyjnych lokalnego zabytku oraz zainstalowanie tablic informacyjnych prezentujących historię miejscowości i lokalnej społeczności zamieszkującej region, w którym jest prowadzony projekt. Opisy tablic zostały przygotowane tylko w języku polskim, mimo że obszar ten był zamieszkały w dużej części przez mniejszość kaszubską. Aby zapewnić zgodność projektu z artykułem 22 Karty praw podstawowych należałoby na tablicach informacyjnych umieścić informacje w języku polskim i kaszubskim.

Równość kobiet i mężczyzn (art. 23)

Ochrona praw zawartych w artykule 23 Karty praw podstawowych zakłada zapewnienie równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Przykładami naruszenia praw z tytułu tego artykułu mogą być następujące sytuacje: gorsze traktowanie osoby będącej w jednakowej sytuacji jak osoba innej płci (lub tożsamości płciowej), dyskryminacja jednostki ze względu na płeć (lub tożsamość płciową) w zakresie pracy lub płacy, uniemożliwienie jednostce łączenia sfery zawodowej i rodzinnej, uniemożliwienie jednostce skorzystania z przysługujących jej uprawnień rodzicielskich (na przykład prawa do skorzystania z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego). Rozwiązaniem zapewniającym zgodność projektu lub działań służących wdrażaniu Programu z tym artykułem jest realizacja projektu zgodnie z omówioną wcześniej w Poradniku zasadą równości kobiet i mężczyzn. Wnioskodawcy w sporządzonym uzasadnieniu zgodności projektu z tym artykułem karty powinni odwoływać się do wdrażanych w tym zakresie rozwiązań.

Prawa osób w podeszłym wieku (art. 25)

Artykuł 25 Karty praw podstawowych gwarantuje ochronę w zakresie dostępu osób starszych do służby zdrowia, w tym do usług wsparcia, decydowania o sobie i wyrażania własnych poglądów, dostępu do kultury czy angażowania osób starszych w życie społeczne i aktywizację. W polskim prawie ochrona przed dyskryminacją ze względu na wiek znajduje się w artykule 32 konstytucji, który wskazuje, że wszyscy są równi wobec prawa, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Drugim istotnym aktem prawnym odnoszącym się do zakazu dyskryminacji w obszarze zatrudnienia ze względu na wiek jest Kodeks pracy, a dokładniej artykuł 11³ i artykuł 18^{3a} §1, które zawierają zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz kształtowania warunków zatrudnienia, w tym awansowania i dostępu do szkoleń.

Mimo ochrony prawnej osoby starsze wciąż spotykają się w codziennym życiu z problemem dyskryminacji i wykluczenia społecznego. Rosnącym wyzwaniem dla państwa polskiego jest także zjawisko starzejącego się społeczeństwa. Według

prognoz Organizacji Narodów Zjednoczonych udział osób powyżej sześćdziesiątego piątego roku życia w polskim społeczeństwie wzrośnie z 20% w 2025 roku do prawie 35% w 2060 roku ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Wzrost udziału osób starszych w populacji będzie wymagał równocześnie wdrażania odpowiednich reform i przystosowania instytucji i usług publicznych w tym zakresie. Biorąc pod uwagę wymienione wyżej kwestie, należy uwzględnić potrzeby osób starszych przy tworzeniu produktów i usług powstałych w ramach projektów FEnIKS.

Z analiz dotyczących wpływu Działań Programu FEnIKS na grupy szczególnie narażone na dyskryminację warto wymienić kilka kluczowych barier, które mogą utrudniać osobom starszym dostęp do produktów lub usług Programu i tym samym naruszać prawa wynikające z omawianego artykułu karty:

- ↪ dyskryminacja na rynku pracy,
- ↪ bariery dostępności architektonicznej,
- ↪ bariery technologiczne (na przykład trudność w obsłudze produktów, usług i nowoczesnych technologii),
- ↪ bariera dostępu do informacji (na przykład zbyt trudny lub techniczny język, upowszechnianie informacji tylko w formie cyfrowej),
- ↪ bariery finansowe (na przykład wykluczenie z możliwości korzystania z tych produktów i usług Programu, które wymagają wkładu własnego).

Aby zapewnić zgodność projektu z artykułem 25 Karty praw podstawowych we wniosku o dofinansowanie należy w treści wniosku przedstawić konkretne rozwiązania i działania, na które składają się na przykład:

- ↪ procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- ↪ szkolenia dla pracownic i pracowników projektowych z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy,
- ↪ szkolenia dla pracownic i pracowników z zakresu zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, w tym zarządzania wiekiem,
- ↪ informacja o tym, że projekt będzie realizowany w środowisku zróżnicowanym wiekowo, w którym są także osoby 50+.

- ↪ informacja o spełnianiu przez produkty i usługi projektowe standardów dostępności, które umożliwiają osobom starszym korzystanie z nich,
- ↪ informacja o konsultacjach założeń projektu z osobami starszymi lub organizacjami działającymi na rzecz osób starszych,
- ↪ informacja o testowaniu z udziałem osób starszych produktów i usług projektowych w celu sprawdzenia ich użyteczności i dostosowania do potrzeb grupy,
- ↪ informacja na temat dostosowania komunikacji (prosty język) do potrzeb osób starszych,
- ↪ informacja na temat stosowania różnych kanałów komunikacji i projektowania produktów i usług tak, aby nie były jedynie w formie cyfrowej, internetowej.

W projekcie Działania 7.1 Infrastruktura kultury i turystyki kulturowej zaplanowano przeprowadzenie prac remontowych i konserwatorskich w zabytku oraz wprowadzenie nowoczesnych technologii w obsłudze turystek i turystów. Jedno z zaplanowanych unowocześnień zakładało wprowadzenie możliwości zakupu biletów wstępu jedynie przez stronę internetową. Zlikwidowano tradycyjną kasę biletową, w której był tylko plakat z QR kodem przekierowującym do strony internetowej. Część osób starszych została w ten sposób pozbawiona możliwości korzystania z atrakcji turystycznej, ponieważ nie jest wystarczająco biegła w obsłudze smartfonu lub po prostu go nie posiada. Przykład ten obrazuje niedostosowanie usług do potrzeb osób starszych, przez co ograniczono im dostępność do turystyki kulturowej i tym samym naruszono artykuł 25 Karty praw podstawowych.

Integracja osób niepełnosprawnych (art. 26)

Artykuł 26 Karty praw podstawowych chroni prawo osób z niepełnosprawnościami do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności. Działania wspierające ochronę osób z niepełnosprawnościami obejmują: zapewnienie im niezależności i samodzielności, integrację społeczną i zawodową, umożliwienie udziału w życiu społecznym oraz politycznym, zapewnienie dostępu do edukacji, zatrudnienia,

kultury, rekreacji i sportu, a także dostępności transportu publicznego, architektury, technologii i systemów komunikacyjnych.

Potwierdzeniem zgodności projektu z tym artykułem karty będą umieszczone we wniosku o dofinansowanie informacje świadczące o przestrzeganiu w projekcie równościowych zasad horyzontalnych oraz Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Wnioskodawcy w przygotowanym uzasadnieniu zgodności projektu z omawianym artykułem karty powinni odwoływać się do wdrażanych w tym zakresie rozwiązań.

Należyte i sprawiedliwe warunki pracy (art. 31)

Zgodnie z artykułem 31 Karty praw podstawowych każda zatrudniona osoba ma prawo do warunków pracy szanujących jej zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W polskim systemie prawnym realizację tego prawa zapewnia Kodeks pracy. Jak polscy pracodawcy wywiązują się z obowiązków nałożonych przez kodeks? Odpowiedzią są wyniki kilku badań i statystyki w tym zakresie. Wyniki badania przeprowadzonego przez LiveCareer ([link do strony internetowej z wynikami badania](#)) na grupie 1074 osób zatrudnionych w polskich firmach i instytucjach wskazują, że aż 38% z nich doświadczyło łamania praw pracowniczych. Najczęściej zgłaszanymi problemami były:

- praca na podstawie umowy cywilnoprawnej, mimo że w praktyce umowa miała znamiona umowy o pracę (29%),
- nieotrzymywanie wynagrodzenia za pracę (28%),
- tylko 29% osób, które zostawały po godzinach (66%) otrzymało należny z tego tytułu dodatek,
- zmuszanie do pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego (20%).

Według indeksu International Trade Union Confederation za 2023 rok, badającego poziom przestrzegania praw pracowniczych, Polska plasuje się poniżej średniej europejskiej. Na skali od 1 do 5+, gdzie 1 oznacza sporadyczne naruszanie praw, a 5+ brak gwarancji praw ze względu na załamanie się praworządności, Polska otrzymała tylko 2,56 punktu ([link do strony internetowej z wynikami badania](#)).

Powyżej zaprezentowane dane pokazują, że zjawisko naruszenia praw pracowniczych jest w Polsce dość powszechne. Tym samym wszystkie Priorytety i Działania Programu FEnIKS niosą ze sobą wyższe ryzyko naruszenia artykułu 31 Karty praw podstawowych. Przewidują one bowiem możliwość finansowania kosztów osobowych. Dlatego też, aby potwierdzić zgodność projektu z artykułem 31 Karty praw podstawowych, we wniosku o dofinansowanie projektu należy wykazać stosowanie rozwiązań zmniejszających to ryzyko. Przykładowo na rozwiązania te składać się będą:

- ↪ szkolenia dla kadry zarządzającej projektem z przepisów Kodeksu pracy,
- ↪ stosowanie klauzul społecznych dotyczących środowiska pracy w umowach z wykonawcami w realizowanych w projekcie zamówieniach,
- ↪ podpisanie Karty Różnorodności ([link do strony internetowej Forum Odpowiedzialnego Biznesu informującej o Karcie Różnorodności](#)),
- ↪ przyjęcie Kodeksu dobrego pracodawcy, tj. wewnętrznej polityki opisującej praktyki i mechanizmy ochrony praw pracowniczych (regularne szkolenia, powołanie osoby zaufanej przyjmującej zgłoszenia dotyczące możliwości łamania praw pracowniczych, zobowiązania i mechanizmy chroniące sygnalistów),
- ↪ programy propagujące zwiększanie bezpieczeństwa zatrudnionych osób,
- ↪ uzyskanie certyfikatu i wdrożenie standardu zarządzania zasobami ludzkimi ZFP-2007, IPED (tak zwany standard „zatrudnienie fair play”),
- ↪ przyjęcie polityki z zakresu work-life balance (dokumentu określającego zasady wspierania zatrudnionych osób w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, który reguluje działania pracodawcy w zakresie elastycznych form pracy, zarządzania czasem pracy, możliwości pracy zdalnej oraz określa zasady korzystania z programów wspierających zdrowie i dobre samopoczucie zatrudnionych osób),
- ↪ przyjęcie procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- ↪ przyjęcie regulaminu wynagrodzeń (dokumentu regulującego zasady wynagradzania pracownic i pracowników w organizacji, który określa składniki

wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowe elementy wynagrodzenia takie jak premie, nagrody i dodatki, określa zasady przyznawania podwyżek, określa terminy wypłat wynagrodzeń),

- ↪ przyjęcie polityki awansów i rozwoju zatrudnionych osób (dokumentu określającego zasady dotyczące awansów zatrudnionych osób oraz ich rozwoju zawodowego w organizacji, który zawiera kryteria, na podstawie których pracownicy i pracownicy mogą ubiegać się o awans, określa ścieżki kariery w organizacji, przedstawia zasady oceny efektywności pracy oraz zasady dostępu do programów szkoleniowych i rozwojowych),
- ↪ przyjęcie procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg pracowniczych (dokumentu regulującego sposób zgłaszania skarg dotyczących warunków pracy, naruszeń przepisów BHP lub innych nieprawidłowości w miejscu pracy oraz sposób ich rozpatrywania).

Rafineria w Czechach, chcąc zadbać o zdrowie zatrudnionych osób, wprowadziła program propagujący zdrowe zachowania i profilaktykę zdrowotną, na który składały się:

- warsztaty radzenia sobie ze stresem,
- ułatwienie dostępu do zajęć sportowych (basen, squash, tenis, aerobik),
- kampania zachęcająca do zaprzestania palenia papierosów,
- program walki z nadwagą i otyłością (między innymi możliwość stosowania diety pod okiem specjalistek i specjalistów),
- badanie profilaktyczne w kierunku osteoporozy,
- szczepienia ochronne przeciw grypie,
- kampania informacyjno-promocyjne na temat zdrowia i czynników ryzyka chorób ([link do strony internetowej dobrej praktyki](#)).

Dostęp do usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym (art. 36)

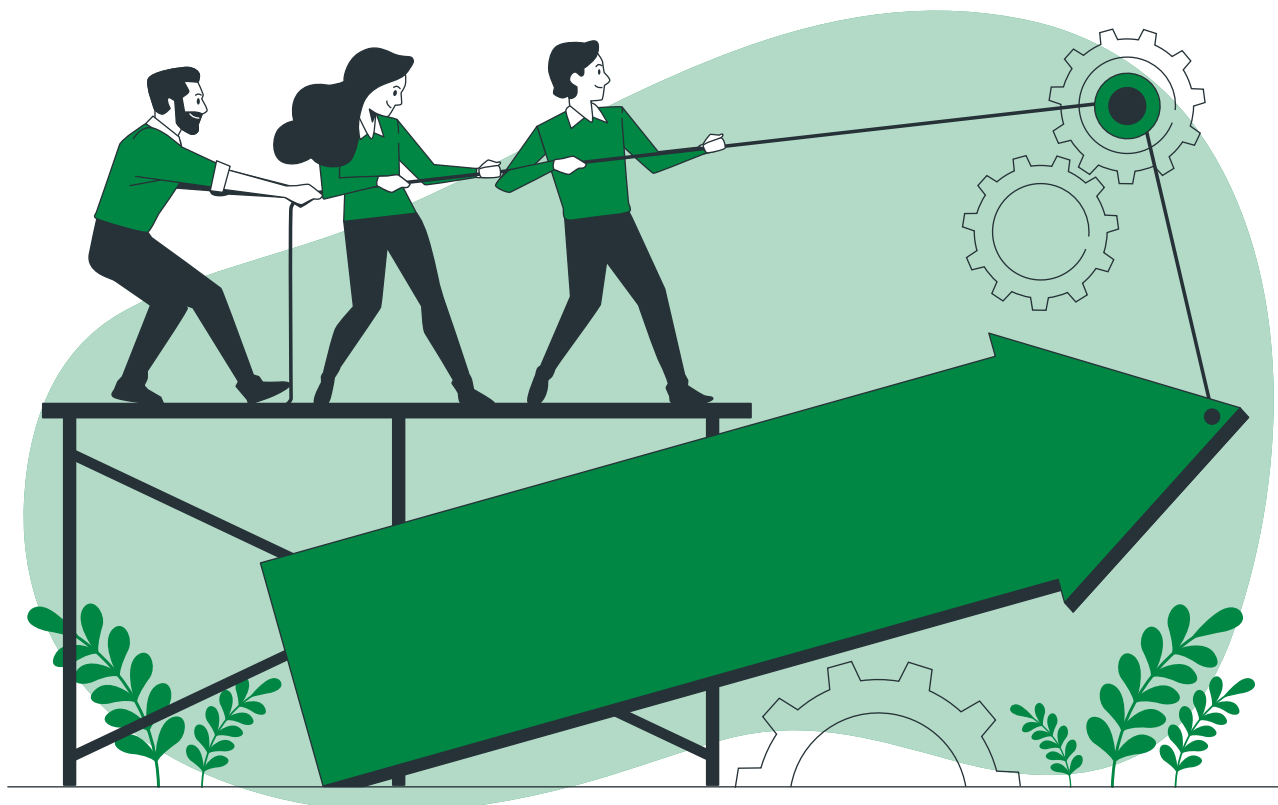
Mając na względzie konieczność ochrony dostępu do usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym, warto zwrócić uwagę na artykuł 36 Karty praw podstawowych, który zabrania ograniczania dostępu do takich usług jak transport publiczny, usługi pocztowe czy opieka zdrowotna. Wszelkie działania organów krajowych lub przepisy prawa, które prowadzą do takiego ograniczenia, stanowią naruszenie karty. Szczególną uwagę należy zwrócić na dostęp do usług publicznych dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację. W odniesieniu do Programu FEnIKS do naruszeń może dochodzić zwłaszcza podczas prowadzenia prac budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych, które mogą zakłócić funkcjonowanie instytucji lub infrastruktury działającej w interesie publicznym.

Beneficjent realizujący projekt w ramach Działania 1.3 Gospodarka wodno-ściekowa, polegający na rozbudowie sieci kanalizacyjnej w gminie, w ramach planu robót zakłada odcięcie dostępu do wody przez 5 dni dla budynków objętych inwestycją. Jednocześnie beneficjent ten nie zapewnia zastępczych poborów wody. W konsekwencji jednostki podstawowej ochrony zdrowia działające na tym terenie są zmuszone do zamknięcia się w tym okresie.

Aby zapewnić zgodność projektu z artykułem 36 Karty praw podstawowych, we wniosku o dofinansowanie należy przedstawić konkretne rozwiązania i działania, na które składa się przykładowo informacja o zapewnieniu alternatywnych rozwiązań – na przykład alternatywnych dostaw prądu, gazu, wody – w sytuacji, gdy projekt zakłada prowadzenie robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych, w ramach których konieczne będzie odcięcie dostępu do tych mediów.

Wytyczne dotyczące realizacji postanowień Karty praw podstawowych

Potrzeby instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie Programu FEnIKS są odmienne od potrzeb zgłaszanych przez podmioty, które ubiegają się o jego środki. Poniżej przedstawiono propozycje konkretnych rozwiązań i działań w ramach realizacji postanowień Karty praw podstawowych, możliwych do zastosowania przez Instytucję Zarządzającą, Instytucje Pośredniczące i Instytucje Wdrażające na poszczególnych etapach wdrażania Programu. W pierwszej kolejności zaprezentowano propozycje, które mają charakter uniwersalny – możliwe do zastosowania w każdym obszarze interwencji Programu. Następnie omówiono rekomendowane rozwiązania i działania w odniesieniu do poszczególnych obszarów: energetyka, środowisko, transport, zdrowie i kultura.





Ogólne rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania

Przygotowanie postępowań w zakresie wyboru projektów

- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być użytkowniczkami i użytkownicy produktów lub usług projektowych.
- ✓ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których może występować podwyższone ryzyko naruszeń poszczególnych artykułów Karty praw podstawowych.
- ✓ Wskazanie w regulaminie wyboru projektów artykułów Karty praw podstawowych, których szczególnie należy przestrzegać w związku z zakresem interwencji danego naboru, i co do których wnioskodawca we wniosku o dofinansowanie powinien wykazać działania zapewniające zgodność.
- ✓ Ujęcie w regulaminie wyboru projektów informacji, że w wypadku wnioskodawcy będącego jednostką samorządu terytorialnego lub podmiotem kontrolowanym przez jednostkę samorządu terytorialnego albo podmiotem od niej zależnym konieczne jest oświadczenie dotyczące tego, że na terenie tej jednostki nie obowiązują żadne ustanowione przez jej organy dyskryminujące akty prawa miejscowego lub inne podjęte dyskryminujące uchwały.
- ✓ Uświadomienie wnioskodawców i beneficjentów o konieczności informowania użytkowniczek i użytkowników projektu o możliwości zgłaszania do Instytucji Zarządzającej lub instytucji, z którymi podpisali oni umowę o dofinansowanie podejrzenia o niezgodności projektów lub działań beneficjenta z Kartą praw podstawowych.

Ocena wniosku o dofinansowanie

- ✓ Weryfikacja, które artykuły Karty praw podstawowych mają szczególne znaczenie w danym naborze.

- ✔ Weryfikacja, czy uzasadnienie we wniosku o dofinansowanie odnosi się do artykułów Karty praw podstawowych opisanych w niniejszym Poradniku lub wskazanych w regulaminie wyboru projektów.
- ✔ Weryfikacja, czy wskazane we wniosku o dofinansowanie informacje lub zaplanowane działania świadczą o zgodności projektu z Kartą praw podstawowych, zwłaszcza z artykułami wyselekcjonowanymi w regulaminie wyboru projektów.
- ✔ Organizowanie dla osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów szkoleń na temat tego, jakie postanowienia ujęte we wniosku o dofinansowanie są potwierdzeniem lub zaprzeczeniem realizacji postanowień Karty praw podstawowych. Przekazywanie osobom dokonującym oceny skrótego wyciągu informacji na temat najważniejszych obszarów ryzyka naruszeń karty, związanych ze specyfiką danego postępowania w zakresie wyboru projektów.
- ✔ Uświadomienie osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, jakie postanowienia stanowią podstawę skierowania wniosku o dofinansowanie do uzupełnienia lub poprawy.
- ✔ Przeprowadzenie naboru na ekspertki i ekspertów Komisji Oceny Projektów w zakresie Karty praw podstawowych.

Monitorowanie

- ✔ Uwzględnianie w ramach organizowanych raz w roku spotkań w sprawie przeglądu Programu zagadnień związanych z realizacją postanowień Karty praw podstawowych. Regularne, coroczne spotkania wynikają z art. 41 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ✔ Przygotowywanie raz w roku raportu dla Komitetu Monitorującego na podstawie danych i informacji pozyskanych od Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących, Instytucji Wdrażających, Rzecznika Funduszy Europejskich oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.
- ✔ Przedstawianie raz w roku, na posiedzeniu Komitetu Monitorującego, raportu dotyczącego zgłoszeń oraz innych zidentyfikowanych w Programie trudności i wyzwań w zakresie przestrzegania Karty praw podstawowych.

- ✔ W wypadku stwierdzenia przez Komitet Monitorujący powtarzających się naruszeń istotnych z punktu widzenia Programu i mających związek z podejrzeniami o niezgodność projektów, operacji i działań z Kartą praw podstawowych, powołanie przez Komitet Monitorujący grupy roboczej mającej na celu przeprowadzenie analizy i wypracowanie rekomendacji służących wykluczeniu powtarzalności zidentyfikowanych naruszeń. Ewentualne zawnioskowanie do Instytucji Zarządzającej o zlecenie ekspertyzy obszarów, w których mogło dojść do naruszeń oraz o przeprowadzenie specjalnych szkoleń informacyjno-promocyjnych dla instytucji systemu wdrażania oraz wnioskodawców i beneficjentów.
- ✔ Regularna współpraca, w tym organizowanie w miarę pojawiających się potrzeb spotkań z wyznaczonymi w instytucjach Koordynatorami zasad równościowych oraz Koordynatorem do spraw Karty praw podstawowych.
- ✔ Przypisanie budżetu i zasobów osobowych do funkcji związanych z koordynacją przestrzegania Karty praw podstawowych.
- ✔ Wdrożenie procedury zgłaszania podejrzeń o niezgodności projektów lub działań związanych z wdrażaniem Programu FENIKS z Kartą praw podstawowych (zgodnie z Załącznikiem nr 4 do Wytycznych).
- ✔ Prowadzenie rejestru zgłoszeń dotyczących niezgodności projektów lub działań z Kartą praw podstawowych, które wpłynęły do Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących lub Instytucji Wdrażających, wraz z informacją o działaniach podjętych w związku z tymi zgłoszeniami.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✔ Sprawdzenie, czy we wniosku o płatność są ujęte informacje dotyczące realizacji rozwiązań i działań potwierdzających zgodność projektu z Kartą praw podstawowych. Informacje te powinny dotyczyć rozwiązań i działań wskazanych wcześniej przez beneficjenta we wniosku o dofinansowanie.
- ✔ Weryfikacja wśród osób dokonujących kontroli projektów potrzeb w zakresie konieczności rozszerzenia w liście sprawdzającej zakresu pytań odnoszących się wprost do realizacji postanowień Karty praw podstawowych. Na tej podstawie możliwa jest systemowa aktualizacja wzorów listy sprawdzającej

oraz zaimplementowanie do centralnego systemu teleinformatycznego nowych lub rozszerzonych wersji pytań. Rozszerzenie zakresu pytań w związku z daną kontrolą jest możliwe tylko poprzez utworzenie odrębnej listy zawierającej dodatkowe pytania i dołączenie jej do informacji pokontrolnej.

- ✔ Ujmowanie w informacjach pokontrolnych wniosków z realizacji postanowień Karty praw podstawowych. Wnioski te powinny wskazywać: jakie rozwiązania i działania potwierdzające spełnianie postanowień karty funkcjonują u beneficjenta, które z nich to dobre praktyki, a które są obarczone błędami. Wskazywanie beneficjentowi terminu podjęcia koniecznych działań naprawczych.
- ✔ Przeszkolenie osób odpowiedzialnych za kontrolę w zakresie praktycznej weryfikacji rozwiązań potwierdzających przestrzeganie postanowień Karty praw podstawowych.
- ✔ Systematyczne gromadzenie informacji umożliwiających pogłębioną analizę na temat realizacji postanowień Karty praw podstawowych przez beneficjentów. Gromadzone informacje powinny obejmować: liczbę projektów, które podczas kontroli nie spełniały postanowień ujętych w karcie, dobre praktyki oraz wyzwania i naruszenia w zakresie realizacji tych postanowień które zidentyfikowano podczas kontroli, najczęściej popełniane błędy.

Działania informacyjno-promocyjne

- ✔ Wyjaśnianie potencjalnym wnioskodawcom w ramach spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących poszczególnych naborów, jak zapewnić zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych. Przedstawianie podczas spotkań informacyjno-promocyjnych przykładowych rozwiązań i działań możliwych do uwzględnienia w projektach.

Przykłady rozwiązań i działań, które można zamieścić w regulaminie lub zastosować w trakcie naboru w celu wskazania wnioskodawcom, w jaki sposób zapewnić zgodność projektu z artykułem 8 Karty praw podstawowych:

→ Zwrócenie uwagi w regulaminie naboru na postanowienia umów o dofinansowanie w zakresie ochrony danych osobowych (wzór umowy jest

załącznikiem do regulaminu wyboru projektów w sposób konkurencyjny) oraz obowiązki beneficjenta jako administratora wynikające z RODO.

- Uświadamianie wnioskodawcom podczas spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących danego naboru obowiązków ciążących na nich jako administratorach danych osobowych i potrzebie umieszczenia we wniosku o dofinansowanie informacji, w jaki sposób zapewnią w projekcie realizację obowiązków administratora danych osobowych.
- Przedstawienie wnioskodawcom przykładowych rozwiązań, zapewniających zgodność projektu z artykułem 8 Karty praw podstawowych (lista przykładowych rozwiązań znajduje się w części „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych
- ✓ Regularne gromadzenie przykładów rozwiązań i działań potwierdzających zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych oraz przykładów dobrych praktyk od komórek organizacyjnych zaangażowanych w ocenę wniosków o dofinansowanie, sprawozdawczość i kontrolę.
- ✓ Stała, regularna aktualizacja zakładki „Przestrzeganie zasad równościowych” ([link do strony internetowej Programu](#)) na stronie internetowej Programu o dobre praktyki oraz propozycje konkretnych rozwiązań możliwych do wdrożenia przez beneficjentów.
- ✓ Organizacja dla pracowników i pracowników instytucji szkoleń poświęconych Karcie praw podstawowych, a dokładniej zgodności z artykułami wskazanymi jako szczególne w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.
- ✓ Organizacja dla wnioskodawców i beneficjentów szkoleń poświęconych Karcie praw podstawowych, a dokładniej zgodności z artykułami wskazanymi jako szczególnie istotne w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.

W ramach szkoleń dla wnioskodawców i beneficjentów nie powinny być przedstawiane wyłącznie wymagania stawiane im w ramach zapewnienia zgodności z postanowieniami Karty praw podstawowych. Nie należy także sprowadzać przekazu szkoleniowego do cytowania definicji wynikających z różnych regulacji. Szkolenia te muszą mieć wymiar praktyczny. Powinny prezentować przykłady poprawnych i błędnych opisów ujmowanych we wnioskach o dofinansowanie. Powinny także transparentnie wskazywać, co

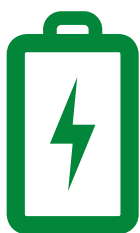
będzie podlegać weryfikacji i kontroli na dalszych etapach realizacji projektu. Wnioskodawca lub beneficjent powinien mieć jasność, w jaki sposób ma potwierdzić zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych w ramach działań ujętych we wniosku o dofinansowanie.

- ✔ Realizacja standardów dostępności w zakresie działań informacyjno-promocyjnych.
- ✔ Stosowanie w materiałach informacyjno-promocyjnych zasad języka prostego.

Przygotowując materiały informacyjno-promocyjne można korzystać z aplikacji www.jasnopis.pl (link do strony internetowej aplikacji). Wersja podstawowa aplikacji jest bezpłatna. Aplikacja ocenia trudność tekstu, a w wersji płatnej – automatycznie go upraszcza.

- ✔ Stosowanie w materiałach informacyjno-promocyjnych języka wrażliwego na płeć.
- ✔ Wykorzystywanie obrazów i grafik pokazujących osoby z różnych grup społecznych. Obrazy i grafiki nie powinny mieć wydźwięku stereotypowego.





Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Na etapie opracowania regulaminu wyboru projektów wyselekcjonowanie tych artykułów Karty praw podstawowych, które są szczególnie istotne lub które mają zastosowanie do danego naboru.

W obszarze energetyka należy zwrócić szczególną uwagę na zgodność projektu z artykułem 25 Karty praw podstawowych, tj. prawami osób w podeszłym wieku. Jak wskazuje „**Analiza Priorytetów I i II Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 pod kątem identyfikacji grup docelowych, które mogą być narażone na dyskryminację**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)), osoby starsze są szczególnie narażone na zjawisko ubóstwa energetycznego. Jest to wynikiem przeciętnie niższych dochodów oraz trudnej sytuacji finansowej osób starszych. Innym przykładem bariery dla osób starszych w korzystaniu z programów zaplanowanych w obszarze energetyka jest bariera w dostępie do informacji objawiająca się zbyt technicznymi, niezrozumiałymi komunikatami dotyczącymi projektu, jego rezultatów czy wymogów stawianych wobec grup docelowych. Trudność może też stanowić informacja podana wyłącznie w formie cyfrowej. Dlatego też przykładowymi rozwiązaniami i działaniami, które są odpowiedzią na powyższe bariery i mogą zapewnić zgodność projektu z artykułem 25 karty są:

- konsultacje założeń projektu z osobami starszymi lub organizacjami działającymi na rzecz osób starszych,
- dostosowanie komunikacji poprzez stosowanie prostego języka,
- zróżnicowanie kanałów komunikacyjnych uwzględniając potrzeby osób starszych,
- pilotażowe testowanie z udziałem osób starszych produktów i usług projektowych w celu sprawdzenia ich użyteczności i dostosowania do potrzeb grupy.

- ✔ Przypomnienie beneficjentom o obowiązku zapewnienia alternatywnych rozwiązań (na przykład alternatywnych dostaw prądu, gazu, wody) w sytuacji, gdy projekt zakłada prowadzenie robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych, w ramach których konieczne będzie odcięcie dostępu do tych mediów.

W projektach zakładających prowadzenie robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych, w których występuje konieczność czasowego odłączenia od prądu, gazu czy wody, pojawia się ryzyko zakłócenia funkcjonowania instytucji lub infrastruktury działającej w interesie publicznym oraz ryzyko naruszenia praw osób w podeszłym wieku. Stanowi to przykład naruszenia artykułu 36 Dostęp do usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym oraz artykułu 25 Prawa osób w podeszłym wieku.

- ✔ Przypomnienie beneficjentom o obowiązku przestrzegania przepisów polskiego prawa zapewniających ochronę miru życia prywatnego i rodzinnego osób mieszkających w pobliżu terenów, gdzie są prowadzone roboty budowlane, remontowe lub modernizacyjne.

Przykładem rozwiązań i działań związanych z ochroną przed hałasem podczas prowadzenia robót budowlanych i modernizacyjnych, które mogą zapewnić zgodność projektu z artykułem 7 Poszanowanie życia prywatnego są:

- zaplanowanie wszelkich operacji z użyciem ciężkiego sprzętu generującego hałas do środowiska tak, aby ograniczyć uciążliwości dla otoczenia,
- prowadzenie wszystkich prac budowlanych w porze dziennej,
- ograniczenie głośniejszych prac budowlanych do pory dziennej (o ile nie koliduje to z bezpieczeństwem i technologią budowy),
- stosowanie sprzętu w dobrym stanie technicznym, zgodnie z wymaganiami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 roku w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- przestrzeganie zasady wyłączania silników samochodów i maszyn budowlanych w czasie przerw w pracy,

→ maksymalnie ograniczenie czasu budowy poszczególnych etapów przez odpowiednie zaplanowanie procesu budowlanego.

Powyższe przykłady stanowią możliwe rozwiązania, jakie wnioskodawca może wskazać we wniosku potwierdzające zgodność projektu z omawianym artykułem karty.

- ✔ Przepomnienie beneficjentom o obowiązkach wynikających z przestrzegania przepisów związanych z generowaniem hałasu na terenach, gdzie są prowadzone roboty budowlane, remontowe lub modernizacyjne.
- ✔ Gromadzenie danych na temat najczęściej występujących przypadków naruszenia artykułów 20, 21, 23, 25, 26 Karty praw podstawowych. Mogą one zostać wykorzystane przy prowadzeniu badań zawierających realne przykłady naruszeń i dobrych praktyk związanych z przestrzeganiem postanowień karty w obszarze energetyka. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✔ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb, zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze energetyka. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✔ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wdrażać postanowienia Karty praw podstawowych w obszarze energetyka.



Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ Na etapie opracowania regulaminu wyboru projektów wyselekcjonowanie tych artykułów Karty praw podstawowych, które są szczególnie istotne lub które mają zastosowanie do danego naboru.

W obszarze środowisko istnieje podwyższone ryzyko naruszenia artykułu 21 Niedyskryminacja, zwłaszcza w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami oraz artykułu 26 Integracja osób niepełnosprawnych. Jak wskazuje „**Analiza Priorytetów I i II Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 pod kątem identyfikacji grup docelowych, które mogą być narażone na dyskryminację**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)) osoby z niepełnosprawnościami – obok osób starszych, chorujących czy dzieci – należą do grup najbardziej zagrożonych konsekwencjami zmian klimatu. Ze względu na gorszy stan zdrowia i często ograniczoną mobilność wynikającą z różnych dysfunkcji są także w grupie wysokiego ryzyka w czasie występowania drastycznych anomalii pogodowych, takich jak susza, upały, powodzie czy huragany.

- ✓ Przypomnienie beneficjentom o możliwości włączania osób z niepełnosprawnościami – lub reprezentujących je organizacji społecznych – w procesy: projektowania zielonej/niebieskiej architektury miejskiej (aby były jak najbardziej dostępne dla osób z różnymi potrzebami), ocenę systemów do ostrzegania przed ryzykiem wystąpienia ekstremalnych warunków pogodowych oraz planowanie działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych związanych z przystosowaniem się do zmian klimatycznych.
- ✓ Przypomnienie beneficjentom o obowiązku realizacji standardów dostępności w odniesieniu do systemów ostrzegania o zagrożeniach i innych ważnych komunikatów związanych z nagłymi, negatywnymi zjawiskami pogodowymi.
- ✓ Zwrócenie uwagi beneficjentom na potrzebę uwzględniania w planach adaptacji miast do zmian klimatu specyficznych barier i potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

W obszarze środowisko występuje ryzyko naruszenia artykułu 21 Niedyskryminacja w odniesieniu do grup narażonych na dyskryminację takich jak: kobiety, osoby starsze, osoby z mniejszości narodowych, etnicznych, kulturowych i wyznaniowych. Naruszenie tego artykułu może przejawiać się w postaci:

- Bariery architektonicznych – brak dostosowania infrastruktury do udostępnienia zieleni, infrastruktury zielono-niebieskiej i niebieskiej oraz infrastruktury zagospodarowującej wody opadowe (w części udostępnianej dla ogółu ludności) do potrzeb wynikających z: płci (na przykład potrzeb rodzin z dziećmi i opiekujących się innymi osobami zależnymi), wieku (osoby starsze mogą mieć problemy z mobilnością i z powodu barier fizycznych nie będą mogły korzystać z takich udogodnień) czy niepełnosprawności.
- Bariery w dostępie do informacji – brak dostosowania przekazu informacyjnego do potrzeb wynikających z: wieku (zbyt techniczny komunikat dotyczący projektu, jego rezultatów czy wymogów stawianych wobec grup docelowych, informacja podana tylko w formie cyfrowej), niepełnosprawności (informacje i komunikaty niezgodne ze standardami dostępności), barier językowych (komunikat przygotowany tylko w języku polskim może być niezrozumiały dla mniejszości narodowych lub etnicznych).

- ✓ Przepomnienie beneficjentom o obowiązku realizacji standardów dostępności oraz o idei projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnieniach.
- ✓ Gromadzenie danych na temat najczęściej występujących przypadków naruszenia artykułów 20, 21, 23, 25, 26 Karty praw podstawowych. Mogą one zostać wykorzystane przy prowadzeniu badań zawierających realne przykłady naruszeń i dobrych praktyk związanych z przestrzeganiem przepisów Karty w obszarze środowiska. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✓ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb, zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze środowisko. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.

- ✔ Upowszechnianie wśród pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wdrażać postanowienia Karty praw podstawowych w obszarze środowisko.
- ✔ Przeprowadzenie szkolenia dla kadry projektowej na temat sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację oraz specyficznych barier doświadczanych przez osoby z poszczególnych grup w obszarze środowisko.





Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Na etapie opracowania regulaminu wyboru projektów wyselekcjonowanie tych artykułów Karty praw podstawowych, które są szczególnie istotne lub które mają zastosowanie do danego naboru.

Osoby starsze stanowią obecnie około 30% pasażerek i pasażerów środków transportu. W ciągu kolejnych dwudziestu lat odsetek ten wzrośnie nawet do 50%. W perspektywie czterdziestu lat co trzecia osoba zamieszkująca Polskę będzie seniorką lub seniorem. Najczęstsze przeszkody w transporcie publicznym obejmują następujące problemy: infrastruktura niedostosowana do potrzeb osób z problemami zdrowotnymi ograniczającymi swobodę poruszania się, trudności w korzystaniu z rozkładów jazdy i biletomatów, nowoczesne systemy biletowania i informacji publicznej, które opierają się na ciągle zmieniających się technologiach informacyjno-komunikacyjnych. W odpowiedzi na podwyższone ryzyko naruszenia artykułu 25 Prawa osób w podeszłym wieku w obszarze transportu, zapewnienie zgodności projektu z tym artykułem można zapewnić między innymi poprzez:

- konsultacje założeń projektu z osobami starszymi lub organizacjami działającymi na rzecz osób starszych,
- dostosowanie komunikacji poprzez stosowanie prostego języka,
- zróżnicowanie kanałów komunikacyjnych uwzględniając potrzeby osób starszych,
- pilotażowe testowanie z udziałem osób starszych produktów i usług projektowych w celu sprawdzenia ich użyteczności i dostosowania do potrzeb grupy,
- realizacja standardów dostępności oraz stosowanie zasad projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnień,
- zaplanowanie audytu z udziałem osób starszych na etapie projektowania, realizacji i na zakończenie projektu.

- ✔ Przypomnienie beneficjentom o obowiązku przestrzegania przepisów polskiego prawa zapewniających ochronę miru życia prywatnego i rodzinnego osób mieszkających w pobliżu terenów, gdzie są prowadzone roboty budowlane, remontowe lub modernizacyjne.

W projektach, w których prowadzone są prace budowlane, remontowe lub modernizacyjne, występuje ryzyko naruszenia artykułu 7 Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego oraz artykułu 36 Dostęp do usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym. Opis i przykłady rozwiązań i działań stanowiących odpowiedź na to ryzyko znajdują się w sektorze Energetyka.

- ✔ Przypomnienie beneficjentom o obowiązku zapewnienia alternatywnych rozwiązań (na przykład alternatywnych dostaw prądu, gazu, wody) w sytuacji, gdy projekt zakłada prowadzenie robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych, w ramach których konieczne będzie odcięcie dostępu do tych mediów.

- ✔ Gromadzenie danych na temat najczęściej występujących przypadków naruszenia artykułów 8, 20, 21, 23, 25, 26, 31 Karty praw podstawowych. Mogą one zostać wykorzystane przy prowadzeniu badań zawierających realne przykłady naruszeń i dobrych praktyk związanych z przestrzeganiem przepisów karty w obszarze transport. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią dużą grupę potencjalnych użytkowników i użytkowniczek transportu publicznego, której liczebność w Polsce szacuje się od 4 do 7,7 miliona osób. W grudniu 2020 roku 2,4 miliona osób posiadało orzeczenie o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy. Dostępność transportu publicznego jest kluczowa dla aktywności zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami. Brak dostosowania infrastruktury, taboru czy usług transportowych do ich potrzeb jest formą dyskryminacji i przyczynia się do wykluczenia społecznego. W obszarze transportu występuje więc podwyższone ryzyko naruszenia artykułu 26 Integracja osób niepełnosprawnych i artykułu 21 Niedyskryminacja.

- ✔ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb, zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze

transport. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia związane z transportem, które są powiązane z postanowieniami Karty praw podstawowych jest analiza wpływu działań z obszaru transport na grupy narażone na dyskryminację jest publikacja „**Wpływ działań z priorytetów transportowych programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).





Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ Na etapie opracowania regulaminu wyboru projektów wyselekcjonowanie tych artykułów Karty praw podstawowych, które są szczególnie istotne lub które mają zastosowanie do danego naboru.

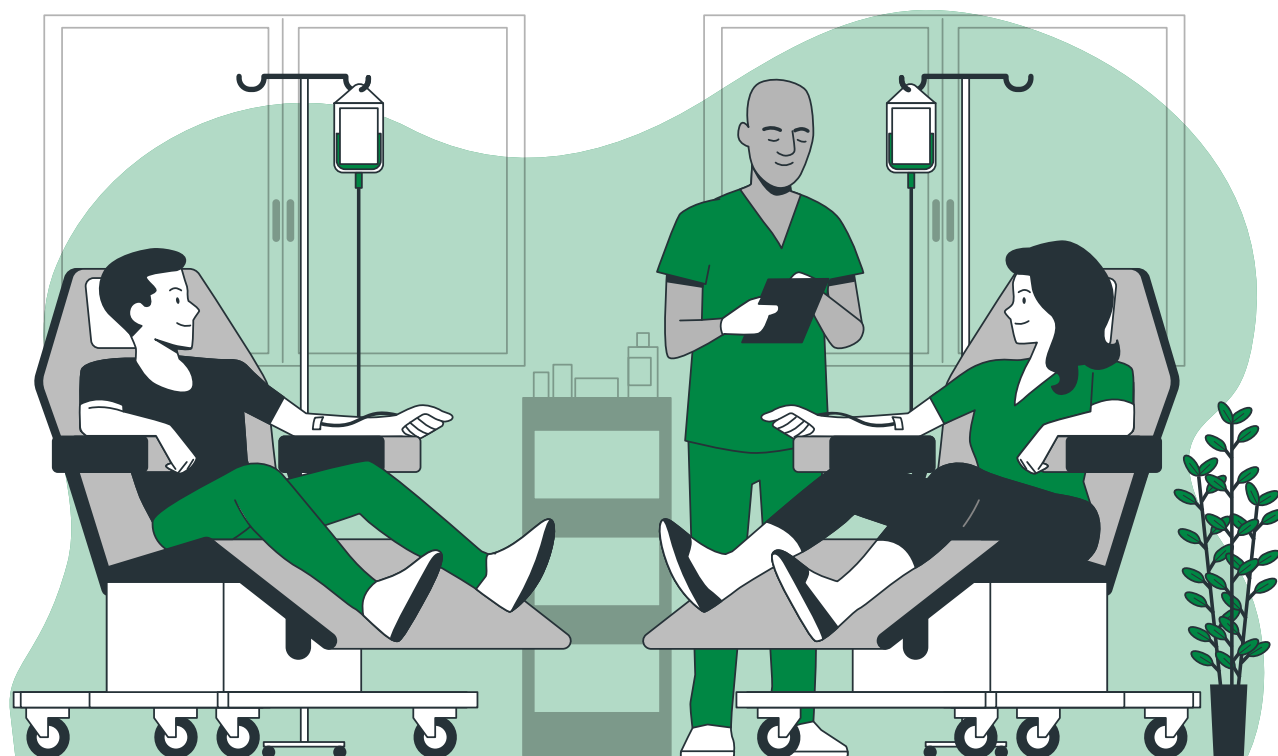
Ryzyka naruszenia Karty praw podstawowych w obszarze zdrowie są dość liczne. W ramach projektów zakładających rozwój podstawowej opieki zdrowotnej, cyfryzację placówek i rozwój telemedycyny, przy wprowadzaniu danych pacjentek i pacjentów dotyczących zdrowia do utworzonych systemów teleinformatycznych, pojawia się ryzyko naruszenia artykułu 8 Ochrona danych osobowych. Osoby starsze mogą napotykać bariery dostępności związane z niedostosowaniem do potrzeb tej grupy rozwiązań z zakresu rozwoju cyfryzacji czy telemedycyny w jednostkach podstawowej opieki zdrowotnej. Przykładem może być wprowadzenie rejestracji jedynie przez stronę internetową. Dla osób starszych, wśród których część jest wykluczona cyfrowo, może to stanowić poważne ograniczenie dostępności usług z zakresu ochrony zdrowia (ryzyko naruszenia artykułu 25 Ochrona praw osób w podeszłym wieku oraz artykułu 21 Niedyskryminacja).

Obywatelki i obywatele Ukrainy mają obecnie takie samo prawo do bezpłatnej publicznej opieki zdrowotnej (w tym do leków refundowanych), jak osoby z obywatelstwem polskim. Największą barierą w dostępie do ochrony zdrowia dla tej mniejszości narodowej jest bariera językowa (ryzyko naruszenia artykułu 21 Niedyskryminacja oraz artykułu 22 Różnorodność kulturowa, religijna i językowa).

- ✓ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb, zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze zdrowie. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.
- ✓ Gromadzenie danych na temat najczęściej występujących przypadków naruszenia artykułów 8, 20, 21, 23, 25, 26, 31 Karty praw podstawowych. Mogą one zostać wykorzystane przy prowadzeniu badań zawierających

realne przykłady naruszeń i dobrych praktyk związanych z przestrzeganiem przepisów karty w obszarze zdrowie. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest analiza wpływu działań z obszaru zdrowie na grupy narażone na dyskryminację „**Analiza wpływu interwencji Priorytetu VI – Zdrowie Programu FEniKS na grupy narażone na dyskryminację i wykluczenie społeczne**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).





Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ Na etapie opracowania regulaminu wyboru projektów wyselekcjonowanie tych artykułów Karty praw podstawowych, które są szczególnie istotne lub które mają zastosowanie do danego naboru.

Jak wskazuje „Analiza dotycząca wpływu wsparcia udzielanego w zakresie Priorytetu VII „Kultura” Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat i Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację” ([link do dokumentu w formacie PDF](#)), grupami narażonymi na wykluczenie lub dyskryminację w ramach interwencji Priorytetu VII są osoby z niepełnosprawnościami i ze szczególnymi potrzebami (z uwagi na bariery związane z dostępnością do kultury). Osobami tymi mogą być także przedstawicielki i przedstawiciele innych narodowości i mniejszości narodowych ze względu na bariery językowe. Stanowi to potencjalne ryzyko naruszeń artykułu 21 Dyskryminacja, artykułu 22 Różnorodność kulturowa, religijna i językowa oraz artykułu 26 Integracja osób niepełnosprawnych.

- ✓ W wypadku zidentyfikowanych potrzeb, zlecenie wykonania ekspertyzy dotyczącej realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze kultura. Wyniki tego typu ekspertyzy mogą być wykorzystane przy przygotowywaniu postępowań w zakresie wyboru projektów.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest analiza wpływu działań z obszaru kultura na grupy narażone na dyskryminację „Analiza dotycząca wpływu wsparcia udzielanego w zakresie Priorytetu VII „Kultura” Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ✓ Upowszechnianie wśród pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można wdrażać zapisy Karty praw podstawowych w obszarze kultury.



Ogólne rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

Przygotowywanie wniosku o dofinansowanie

- ✓ Sprawdzenie, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników produktów bądź usług.
- ✓ Zapoznanie się z rozdziałem Poradnika przedstawiającym w sposób szczegółowy poszczególne artykuły Karty praw podstawowych kluczowe dla wdrażania Programu FEnIKS.
- ✓ Weryfikacja w jakim zakresie artykuły Karty praw podstawowych wskazane jako szczególnie istotne dla danego obszaru interwencji Programu mają zastosowanie w planowanym do realizacji projekcie.
- ✓ Przeprowadzenie analizy ryzyka naruszeń artykułów Karty praw podstawowych w odniesieniu do obszaru i zakresu interwencji projektu.

Coraz częściej stosowaną praktyką przez międzynarodowe korporacje, które planują rozpoczęcie inwestycji w nowych krajach lub regionach, jest stosowanie oceny wpływu na prawa człowieka (HRIA, ang. human rights impact assessment). Narzędzie to pozwala ocenić, jak planowane inwestycje wpłyną na poszanowanie praw człowieka osób znajdujących się w strefie wpływu działań firmy. Na podstawie tej oceny są planowane działania rekompensujące potencjalne szkody lub zapobiegające im i negatywnemu wpływowi firmy.

Ocena wpływu na prawa człowieka jest narzędziem, które pomaga firmom nie tylko identyfikować potencjalne ryzyka związane z prawami człowieka, ale także wdrażać strategie minimalizujące ich wpływ na społeczność lokalną. Więcej o tym narzędziu można przeczytać w publikacji „**Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Narzędzie to jest oparte na wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych, zawartych w publikacji „United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UN Guiding Principles)” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ✔ Zapoznanie z przykładowymi rozwiązaniami zapewniającymi zgodność projektu z Kartą praw podstawowych w odniesieniu do poszczególnych artykułów karty i w konsekwencji zaplanowanie w projekcie rozwiązań adekwatnych do specyfiki planowanego do realizacji projektu.
- ✔ Uwzględnienie w projekcie wydatków na pokrycie planowanych działań mitygujących ryzyka naruszeń Karty praw podstawowych, wynikających z przeprowadzonej wcześniej analizy ryzyka.

Zgodnie z opinią Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) badanie poziomu wdrożenia ochrony praw podstawowych nie powinno ograniczać się jedynie do sprawdzenia rozwiązań prawnych na poziomie krajowym. Należy wprowadzać takie rozwiązania, które są bliskie ludziom i mają realny wpływ na ich codzienne życie. Agencja zachęca do korzystania z narzędzia opracowanego przez biuro wysokiego komisarza do spraw praw człowieka Organizacja Narodów Zjednoczonych (Human Rights Indicators: A guide for measurement and implementation ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))), zgodnie z którym zapewnianie ochrony praw powinno odbywać się na trzech poziomach:

- strukturalnym (structural indicators) – rozwiązania prawne i instytucjonalne,
- proceduralnym (process indicators) – wdrażanie polityk, strategii, planów działań, wytycznych, mechanizmów ochrony,
- wpływu (outcome indicators) – ocena, jak obszar strukturalny i proceduralny wpływają na sytuację osób i ich codzienne życie (na przykład w jakim stopniu osoby znają swoje prawa, jaki realny wpływ mają polityki i regulacje na ochronę praw jednostek, jak często dochodzi do naruszeń ich praw).

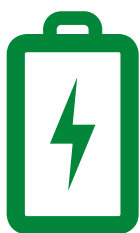
Wskaźniki pomiaru każdego z tych obszarów powinny być wypracowywane partycypacyjnie, z udziałem organów krajowych oraz organizacji społecznych, które są bliskie ludziom i mogą dostarczyć cennej wiedzy i perspektywy osób z różnych grup.

Wdrażanie projektu

- ✔ Realizacja projektu w zgodzie z zapisami wniosku o dofinansowanie, które dotyczą zapewnienia zgodności projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych.
- ✔ Upublicznienie informacji o możliwości zgłaszania do Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących lub Instytucji Wdrażających podejrzenia o niezgodności projektu lub działań beneficjenta z postanowieniami Karty praw podstawowych.
- ✔ Przeprowadzenie dla pracowników i pracowników szkoleń dotyczących Karty praw podstawowych i rozwiązań zapewniających zgodność projektu z kartą.
- ✔ Udział w konkursach, konferencjach czy wydarzeniach dotyczących stosowania postanowień Karty praw podstawowych.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✔ Ujęcie we wniosku o płatność informacji na temat realizowanych lub zrealizowanych konkretnych działaniach, które zostały zaplanowane we wniosku o dofinansowanie projektu, w celu zapewnienia zgodności projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych.
- ✔ Przechowywanie dokumentów i materiałów (na przykład regulaminów i instrukcji, protokołów audytu cyberbezpieczeństwa danych, list obecności ze szkoleń, materiałów szkoleniowych) potwierdzających realizację działań zapewniających zgodność z postanowieniami Karty praw podstawowych.



Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Zapoznanie się z dostępnymi materiałami i przepisami, które dotyczą realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze energetyka.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest „**Analiza Priorytetów I i II Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 pod kątem identyfikacji grup docelowych, które mogą być narażone na dyskryminację**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).

- ✓ Weryfikacja w jakim zakresie artykuły Karty praw podstawowych wskazane jako szczególnie istotne dla obszaru energetyka, mają zastosowanie w planowanym do realizacji projekcie.

W odniesieniu do projektów realizowanych w obszarze energetyka wyróżniono pięć artykułów Karty praw podstawowych, które są kluczowe dla Programu: artykuł 20 Równość wobec prawa, artykuł 21 Niedyskryminacja, artykuł 23 Równość kobiet i mężczyzn, artykuł 25 Prawa osób w podeszłym wieku oraz artykuł 26 Integracja osób niepełnosprawnych. Szczegółowe omówienie ryzyk w zakresie naruszenia wyżej wskazanych artykułów karty znajduje się w rozdziale „Rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania” oraz rozdziale „Rekomendacje sektorowe – energetyka”.

- ✓ Weryfikacja czy w planowanym do realizacji projekcie mają zastosowanie inne artykuły Karty praw podstawowych.

Planując do realizacji lub realizując projekty w obszarze energetyka warto zwrócić szczególną uwagę na projekty zakładające prowadzenie robót budowlanych, remontowych lub modernizacyjnych. Tego typu interwencje mogą być obarczone ryzykiem naruszenia artykułu 7 Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego. Przykładowe działania stanowiące naruszenie tego artykułu mogą obejmować: zakłócenie spokoju i prawa do wypoczynku przez prowadzenie robót budowlanych w godzinach nocnych, nadmierny hałas związany z użyciem maszyn budowlanych, unoszące się pyły, prace

prowadzone na wysokości skutkujące ograniczonym dostępem do światła dziennego. Rozwiązania zapewniające zgodność projektu z artykułem 7 karty znajdują się w rozdziale „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych”.

- ✔ Zapoznanie się z przykładowymi propozycjami rozwiązań zapewniającymi zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych w rozdziale „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych” i zaplanowanie w projekcie rozwiązań adekwatnych do specyfiki realizowanego projektu.
- ✔ Gromadzenie i przechowywanie materiałów potwierdzających przeprowadzenie działań zapewniających zgodność z postanowieniami Karty praw podstawowych.

Polska Grupa Energetyczna, jeden z największych pracodawców w Polsce, wdraża różne dobre praktyki w zakresie zgodności z prawem pracy oraz unikania nadużywania umów cywilnoprawnych. Firma wdrożyła **system zgłaszania naruszeń**, który umożliwia pracownikom i pracownikom anonimowe zgłaszanie przypadków niewłaściwego stosowania umów cywilnoprawnych ([link do strony internetowej Polskiej Grupy Energetycznej](#)). Przedstawione rozwiązanie może zapewnić zgodność z artykułem 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy.

- ✔ Przeprowadzenie szkolenia dla kadry projektowej na temat sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację oraz specyficznych barier doświadczanych przez osoby z poszczególnych grup w obszarze energetyka.



Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ Zapoznanie się z dostępnymi raportami i analizami, które dotyczą realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze środowisko.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest „**Analiza Priorytetów I i II Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 pod kątem identyfikacji grup docelowych, które mogą być narażone na dyskryminację**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).

- ✓ Weryfikacja w jakim zakresie artykuły Karty praw podstawowych wskazane jako szczególnie istotne dla obszaru środowisko, mają zastosowanie w planowanym do realizacji projekcie.

W odniesieniu do projektów realizowanych w obszarze środowisko wyróżniono pięć artykułów Karty praw podstawowych, które są kluczowe dla Programu: artykuł 20 Równość wobec prawa, artykuł 21 Niedyskryminacja, artykuł 23 Równość kobiet i mężczyzn, artykuł 25 Prawa osób w podeszłym wieku oraz artykuł 26 Integracja osób niepełnosprawnych. Szczegółowe omówienie ryzyk w zakresie naruszenia wyżej wskazanych artykułów karty znajduje się w rozdziale „Rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania” oraz rozdziale „Rekomendacje sektorowe - środowisko”.

- ✓ Weryfikacja czy w planowanym do realizacji projekcie mają zastosowanie inne artykuły Karty praw podstawowych.

W projekcie z Działania 2.2 Rozwój odnawialnych źródeł energii zaplanowano podłączenie budynków mieszkalnych jednorodzinnych do sieci ciepłowniczej. W ramach projektu miały być zlikwidowane indywidualne i zbiorowe źródła energii niskoemisyjnej, a budynki planowano podłączyć do sieci gminnej. Elementem prac związanych z podłączeniem do sieci gminnej były roboty ziemne, w tym wykopy, prowadzone w niewielkiej odległości od budynków mieszkalnych. W związku z opóźnieniami w realizacji projektu kierownik budowy podjął decyzję o wydłużeniu czasu prowadzenia robót do późnych

godzin nocnych. Choć kierownik zadbał o powiadomienie mieszkanki i mieszkańców o tych niedogodnościach, nie wpłynęło to na zminimalizowanie negatywnych skutków dla mieszkańców. Hałas i pyły unoszące się w trakcie robót oraz wydłużone godziny prac wpływały negatywnie na osoby tam mieszkające, uniemożliwiając im odpoczynek. Spowodowało to również niepożądane konsekwencje zdrowotne z powodu ograniczonej możliwości wietrzenia mieszkań. Aby uchronić się przed hałasem i pyłem, mieszkanki i mieszkańcy przez większą część doby przebywali w pomieszczeniach bez możliwości otwarcia okien.

Powyższy przykład, obrazuje jak opisane powyżej interwencje mogą być obciążone ryzykiem naruszenia artykułu 7 Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego.

- ✔ Zapoznanie się z przykładowymi propozycjami rozwiązań zapewniającymi zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych w rozdziale „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych” i zaplanowanie w projekcie rozwiązań adekwatnych do specyfiki realizowanego projektu.
- ✔ Gromadzenie i przechowywanie materiałów potwierdzających przeprowadzenie działań zapewniających zgodność z postanowieniami Karty praw podstawowych.
- ✔ Przeprowadzenie szkolenia dla kadry projektowej na temat sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację oraz specyficznych barier doświadczanych przez osoby z poszczególnych grup w obszarze środowiska.



Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Zapoznanie się z dostępnymi raportami i analizami, które dotyczą realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze transport.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest analiza „**Wpływ działań z priorytetów transportowych programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie spowoduje pobranie dokumentu](#)).

- ✓ Weryfikacja w jakim zakresie artykuły Karty praw podstawowych wskazane jako szczególnie istotne dla obszaru transport, mają zastosowanie w planowanym do realizacji projekcie.

W odniesieniu do projektów realizowanych w obszarze transport wyróżniono osiem artykułów Karty praw podstawowych, które są kluczowe dla Programu: artykuł 8 Ochrona danych osobowych, artykuł 20 Równość wobec prawa, artykuł 21 Niedyskryminacja, artykuł 22 Różnorodność kulturowa, religijna i językowa, artykuł 23 Równość kobiet i mężczyzn, artykuł 25 Prawa osób w podeszłym wieku, artykuł 26 Integracja osób niepełnosprawnych, artykuł 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy. Szczegółowe omówienie ryzyk w zakresie naruszenia wyżej wskazanych artykułów karty znajduje się w rozdziale „Rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania” oraz rozdziale „Rekomendacje sektorowe – transport”.

- ✓ Zapoznanie się z przykładowymi propozycjami rozwiązań zapewniającymi zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych w rozdziale „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych” w odniesieniu do artykułów i zaplanowanie w projekcie rozwiązań adekwatnych do specyfiki realizowanego projektu.

Inwestycja przebudowy największego portu w Tilbery w hrabstwie Essex została poprzedzona przeprowadzeniem **analizy wpływu inwestycji na grupy mniejszościowe** (EqIA, ang. equality impact assessment). Oceniano

potencjalny wpływ na różne grupy społeczne, w tym następujące wskaźniki: dostęp do pracy, szkolenia, hałas, jakość powietrza, bezpieczeństwo na drogach, podróże aktywne. Poniżej znajduje się przykład wpływu inwestycji na mieszkanki i mieszkańców hrabstwa.

W ramach fazy operacyjnej projektu hałas generowany przez agregaty oraz terminal Ro-Ro miał bezpośredni stały negatywny wpływ na dzieci, osoby starsze, kobiety w ciąży, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z długotrwałymi schorzeniami zdrowotnymi oraz gospodarstwa domowe o niskich dochodach. Szkoły Tilbury Pioneer Academy i Landsdowne Primary Academy były narażone na zwiększone zakłócenia, co mogło mieć negatywny wpływ na procesy edukacyjne dzieci uczęszczających do tych placówek. W instytucjach religijnych i centrach społecznościowych, takich jak Tilbury Community Centre i Christ Gospel Ministry, mogło dochodzić do zakłócenia uczestnictwa w spotkaniach i obrzędach religijnych. W celu złagodzenia tych negatywnych skutków przewidziano środki zaradcze, w tym konsultacje ze społecznością lokalną i wdrożenie strategii ograniczania hałasu, co miało zminimalizować wpływ na wrażliwe grupy społeczne, szczególnie o niższych dochodach i osoby z ograniczoną mobilnością.

- ✔ Gromadzenie i przechowywanie materiałów potwierdzających przeprowadzenie działań zapewniających zgodność z postanowieniami Karty praw podstawowych.
- ✔ Przeprowadzenie szkolenia dla kadry projektowej na temat sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację oraz specyficznych barier doświadczanych przez osoby z poszczególnych grup w obszarze transportu.



Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ Zapoznanie się z dostępnymi raportami i analizami, które dotyczą realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze zdrowie.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest „**Analiza wpływu interwencji Priorytetu VI – Zdrowie Programu FEnIKS na grupy narażone na dyskryminację i wykluczenie społeczne**” ([link do dokumentu online w formacie PDF, kliknięcie spowoduje pobranie dokumentu](#)).

- ✓ Weryfikacja w jakim zakresie artykuły Karty praw podstawowych wskazane jako szczególnie istotne dla obszaru zdrowie, mają zastosowanie w planowanym do realizacji projekcie,

W odniesieniu do projektów realizowanych w obszarze zdrowie, wyróżniono osiem artykułów Karty praw podstawowych, które są kluczowe dla Programu: artykuł 8 Ochrona danych osobowych, artykuł 20 Równość wobec prawa, artykuł 21 Niedyskryminacja, artykuł 22 Różnorodność kulturowa, religijna i językowa, artykuł 23 Równość kobiet i mężczyzn, artykuł 25 Prawa osób w podeszłym wieku, artykuł 26 Integracja osób niepełnosprawnych, artykuł 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy. Szczegółowe omówienie ryzyk w zakresie naruszenia wyżej wskazanych artykułów karty znajduje się w rozdziale „Rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania” oraz rozdziale „Rekomendacje sektorowe – zdrowie”.

- ✓ Zapoznanie się z przykładowymi propozycjami rozwiązań zapewniającymi zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych w rozdziale „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych” w odniesieniu do artykułów i zaplanowanie w projekcie rozwiązań adekwatnych do specyfiki realizowanego projektu.

Mazowiecki Szpital Bródnowski w Warszawie wdrożył **zaawansowany system ochrony danych wrażliwych**, zgodny z RODO i najwyższymi standardami ochrony danych pacjentek i pacjentów. Kluczowe elementy tego systemu to:

- Polityka ochrony danych – całościowa polityka zgodna z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych, obejmująca wszystkie aspekty przetwarzania danych.
- Zgoda pacjentek i pacjentów – uzyskiwanie wyraźnej zgody na przetwarzanie danych wrażliwych, z pełnym informowaniem pacjentek i pacjentów.
- Szyfrowanie danych – szyfrowanie danych w systemach informatycznych oraz podczas transmisji.
- Kontrola dostępu – zaawansowane mechanizmy kontroli dostępu, ograniczające dostęp do danych do uprawnionego personelu.
- Szkolenia personelu – regularne szkolenia dla personelu dotyczące ochrony danych wrażliwych i reagowania na incydenty.
- Audyt i monitorowanie – regularne audyty wewnętrzne i zewnętrzne oraz systemy monitorujące aktywność w systemach informatycznych.
- Zarządzanie incydentami – procedury zarządzania incydentami, w tym szybkie powiadamianie organów nadzorczych oraz pacjentek i pacjentów.
- Bezpieczne przechowywanie danych – przechowywanie danych w certyfikowanych centrach danych z wysokimi standardami bezpieczeństwa.
- Telemedycyna – platformy telemedyczne zgodne z RODO, stosujące szyfrowanie end-to-end podczas konsultacji wideo i transmisji danych ([link do strony internetowej z klauzulami informacyjnymi](#)).

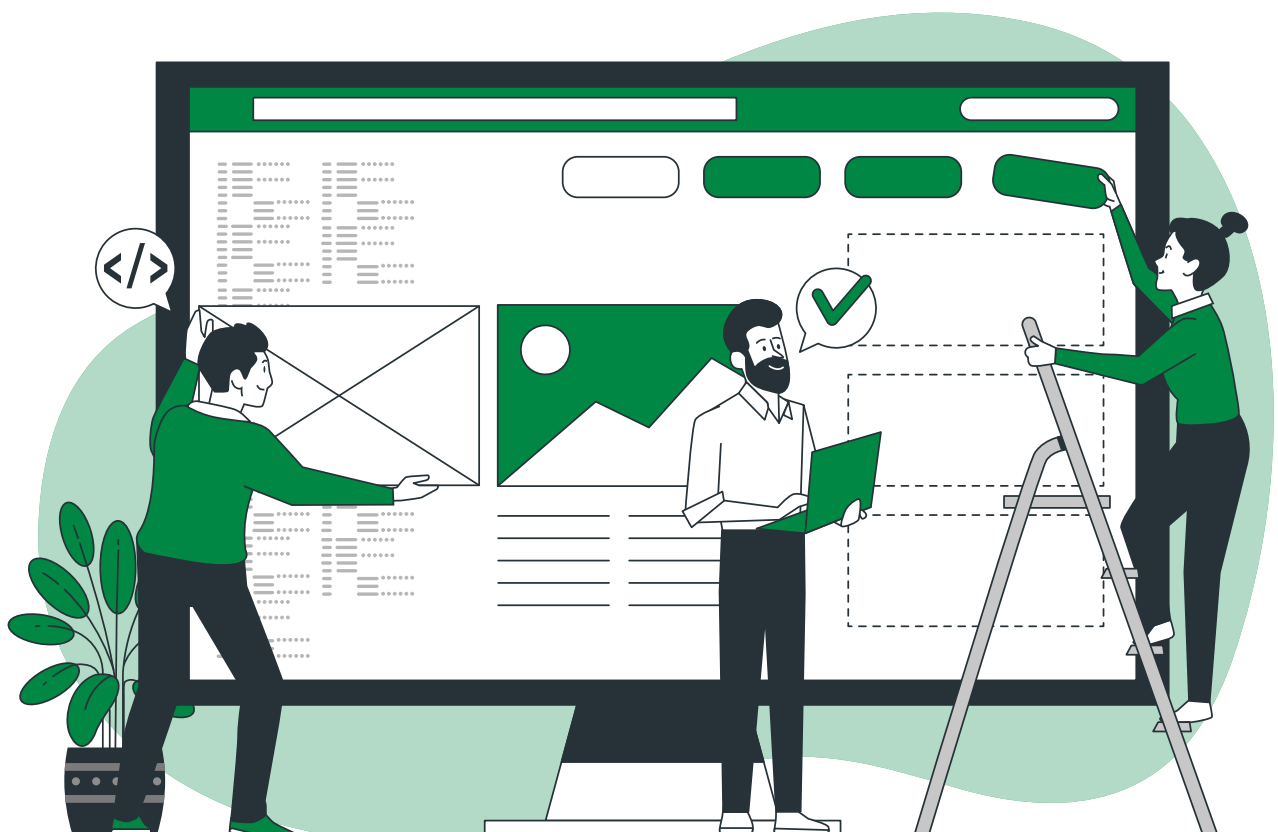
- ☑ Gromadzenie i przechowywanie materiałów potwierdzających przeprowadzenie działań zapewniających zgodność z postanowieniami Karty praw podstawowych.

W ramach Działania 6.1 System ochrony zdrowia są realizowane projekty mające na celu rozwój infrastruktury podstawowej opieki zdrowotnej, cyfryzację placówek oraz rozwój telemedycyny. Można założyć, że w ramach tych działań będzie dochodziło do przetwarzania danych osobowych wrażliwych. W związku z tym w odniesieniu do artykułu 8 będzie mieć miejsce podwyższone ryzyko naruszenia postanowień Karty praw podstawowych.

Dlatego warto też we wniosku o dofinansowanie zaplanować dodatkowe środki i narzędzia w celu zapewnienia właściwej ochrony tych danych.

- ✓ Przeprowadzenie szkolenia dla kadry projektowej na temat sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację oraz specyficznych barier doświadczanych przez osoby z poszczególnych grup w obszarze zdrowie.

Przykładem dobrej praktyki możliwej do zastosowania w projektach z obszaru zdrowia jest zaplanowanie działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych, mających na celu podnoszenie świadomości i kompetencji personelu medycznego w odniesieniu do potrzeb grup osób narażonych na dyskryminację w placówkach ochrony zdrowia. Mowa tutaj o osobach z niepełnosprawnością, osobach starszych, osobach w trudnej sytuacji materialnej, osobach z terenów z niską dostępnością do wysokiej jakości usług medycznych, osobach LGBT+. Działania takie mogą być premiowane przy ocenie projektu, w ramach kryterium specyficznego rankingującego dla Działania 6.1. Równocześnie, zastosowanie wyżej wskazanych praktyk może zapewnić zgodność projektu z artykułem 21 Niedyskryminacja oraz artykułem 26 Integracja osób niepełnosprawnych.





Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ Zapoznanie się z dostępnymi raportami i analizami, które dotyczą realizacji postanowień Karty praw podstawowych w obszarze kultura.

Przykładem ekspertyzy obejmującej zagadnienia wynikające z Karty praw podstawowych jest **„Analiza dotycząca wpływu wsparcia udzielanego w zakresie Priorytetu VII „Kultura” Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację”** ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ✓ Weryfikacja w jakim zakresie artykuły Karty praw podstawowych wskazane jako szczególnie istotne dla obszaru kultura, mają zastosowanie w planowanym do realizacji projekcie.

Wnioskodawca w ramach Działania 7.1 Rozwój infrastruktury kultury planuje renowację zabytku oraz uatrakcyjnienie oferty turystycznej. Zostaną wprowadzone urządzenia wirtualnej rzeczywistości, które pozwolą osobom zwiedzającym przenosić się w czasy średniowieczne i oglądać wyposażenie oraz meble pomieszczeń ruin zamku. Dodatkowo są przewidziane przewodniki audio oraz ścieżki edukacyjno-informacyjne z tablicami przedstawiającymi historię zamku. Wnioskodawca przeprowadził samoocenę ryzyka związanego naruszeniem postanowień Karty praw podstawowych. W wyniku tej analizy zidentyfikowano ryzyko w odniesieniu do artykułu 8, artykułu 21, artykułu 22, artykułu 25, artykułu 26 oraz artykułu 31.

Ochrona danych osobowych (art. 8)

Pytania pomocnicze:

- Jakie dane osobowe będą zbierane od osób odwiedzających podczas korzystania z urządzeń wirtualnej rzeczywistości, przewodników audio i ścieżki edukacyjnej?
- Czy dane te będą przetwarzane zgodnie z przepisami RODO, w tym czy będzie uzyskiwana wyraźna zgoda użytkowników i użytkowniczek na ich przetwarzanie?

→ Jakie środki techniczne i organizacyjne zostały wdrożone, aby zapewnić bezpieczeństwo danych osobowych osób odwiedzających?

Niedyskryminacja (21), Różnorodność kulturowa, religijna i językowa (art. 22), Prawa osób w podeszłym wieku (art. 25), Integracja osób niepełnosprawnych (art. 26).

Pytania pomocnicze:

→ Czy wszystkie elementy projektu, takie jak urządzenia wirtualnej rzeczywistości, przewodniki audio i ścieżki edukacyjne, są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, mniejszości narodowych i etnicznych?

→ Jakie kroki zostały podjęte, aby zapewnić, że oferta turystyczna jest dostępna dla wszystkich osób, niezależnie od ich płci, wieku, niepełnosprawności, narodowości czy pochodzenia etnicznego?

→ Czy uwzględniono potrzeby wynikające z różnych rodzajów niepełnosprawności, w tym niepełnosprawności ruchowej, wzroku, słuchu, sensorycznej lub intelektualnej?

→ Czy w treściach prezentowanych w ramach wirtualnej rzeczywistości, przewodników audio i ścieżek edukacyjnych zawarto informacje o różnorodnych kulturach związanych z historią zamku?

Należyte i sprawiedliwe warunki pracy (art. 31)

Pytania pomocnicze:

→ Jakie środki zostały wdrożone, aby zapewnić, że wszystkie zatrudnione osoby, w tym pracownice i pracownicy tymczasowi, będą mieli dostęp do tych samych praw i form ochrony przed nierównym traktowaniem?

- ✓ Zapoznanie się z przykładowymi propozycjami rozwiązań zapewniających zgodność projektu z postanowieniami Karty praw podstawowych (rozdział „Artykuły horyzontalne Karty praw podstawowych”) i zaplanowanie w projekcie rozwiązań adekwatnych do specyfiki realizowanego projektu.

Muzeum Zachodniokaszubskie w Bytowie wprowadziło **tablice informacyjne** zarówno w języku polskim, jak i kaszubskim. Uwzględnienie języka mniejszości nie tylko propaguje lokalną kulturę, ale także zwiększa dostępność informacji dla

wszystkich mieszkanki i mieszkańców oraz turystek i turystów. Przygotowane opisy w obu językach były konsultowane z osobami z mniejszości kaszubskiej w celu zapewnienia dokładności i autentyczności przekazywanych informacji ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Przykład ten wskazuje na działania, które mogą zapewniać zgodność projektu z artykułem 21 Niedyskryminacja oraz artykułem 22 Różnorodność kulturowa, religijna i językowa.

- ✔ Gromadzenie i przechowywanie materiałów potwierdzających przeprowadzenie działań zapewniających zgodność z postanowieniami Karty praw podstawowych.
- ✔ Przeprowadzenie szkolenia dla kadry projektowej na temat sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację oraz specyficznych barier doświadczanych przez osoby z poszczególnych grup w obszarze kultura.

Muzeum Narodowe w Warszawie wprowadziło działania, aby zapewnić **dostępność usług** nie tylko względem osób z różnymi niepełnosprawnościami, ale także osób starszych, mających trudności z zakupem biletów przez Internet. Rozwiązania uwzględniające potrzeby osób starszych objęły:

- przywrócenie kasy biletowej z przeszkolonym personelem, który pomaga osobom starszym w zakupie biletów,
- wprowadzenie punktów sprzedaży biletów w lokalnych centrach informacyjnych, bibliotekach i innych publicznych miejscach,
- zainstalowanie stanowiska z komputerami i pomocą techniczną, na którym personel pomaga osobom starszym w zakupie biletów online,
- możliwość zakupu biletów przez telefon i z odbiorem na miejscu,
- drukowane instrukcje oraz filmy instruktażowe dostępne na stronie internetowej i w punkcie informacji,
- zrealizowana kampania informacyjna skierowana do osób starszych, informująca o różnych sposobach zakupu biletów i o wsparciu technicznym ([link do strony internetowej muzeum](#)).

Powyższy przykład wskazuje na działania, które mogą zapewniać zgodność projektu z artykułem 21 Niedyskryminacja oraz artykułem 26 Integracja osób niepełnosprawnych.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych



Wprowadzenie

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, uchwalona przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2006 roku, została ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku. Zobowiązuje ona Polskę (i pozostałe kraje będące sygnatariuszami) do zapewnienia równych szans wszystkim osobom z niepełnosprawnościami. Celem konwencji jest stworzenie społeczeństwa bardziej przyjaznego i otwartego na wszystkich, bez względu na ich stan zdrowia czy ograniczenia wynikające z różnych rodzajów niepełnosprawności. Konkretnie postanowienia konwencji wyjaśniają, w jakich obszarach i w jaki sposób państwo ma zadbać o to, aby osoby z niepełnosprawnościami mogły cieszyć się pełnią swoich praw i wolności na równi z resztą społeczeństwa.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych ma szczególne znaczenie dla programów finansowanych ze środków europejskich, ponieważ osoby z niepełnosprawnościami stanowią znaczną grupę w polskim społeczeństwie.

Zgodnie z danymi z ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego (2021):

- ^ w Polsce żyje blisko 5,5 miliona osób z niepełnosprawnościami,
- ^ osoby z niepełnosprawnościami stanowią około 15% ogółu społeczeństwa,
- ^ 55% osób z niepełnosprawnościami to kobiety.

Liczba osób z niepełnosprawnościami, przytoczona na grafice, obejmuje zarówno osoby posiadające prawnie przyznane orzeczenie, jak i te, które nie mają orzeczenia, ale odczuwają ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia w codziennym życiu i wykonywaniu podstawowych czynności. W związku z tym, przy projektowaniu rozwiązań o charakterze powszechnym, nie można pomijać grupy tych osób. Ich specyficzne potrzeby oraz bariery wynikające ze stanu zdrowia muszą być

uwzględniane i respektowane, a Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych stoi na straży tych założeń.

Program Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 oferuje ogromne możliwości wspierania osób z niepełnosprawnościami. Projekty realizowane w ramach Programu mogą istotnie wpłynąć na poprawę dostępności i jakości życia tych osób, co jest jednym z głównych założeń Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Dlatego każdy projekt realizowany w ramach Programu FEnIKS musi być zgodny z konwencją. Jest to warunek podstawowy określony w polityce spójności na lata 2021-2027.

„Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” nakładają na instytucje systemu wdrażania obowiązek zapewnienia zgodności każdego projektu z konwencją. Obowiązek stosowania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych wynika także z innych dokumentów, które powstały w celu dostosowania polskiego porządku prawnego do konkretnych postanowień konwencji:

- ↪ Ustawy z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)),
- ↪ Ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 roku o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Ustawy te nakładają na instytucje publiczne obowiązek prawny do zapewnienia dostępności w odniesieniu do miejsc, produktów i usług o charakterze publicznym.

W polskim prawodawstwie obowiązuje także Ustawa z dnia 26 kwietnia 2024 roku o zapewnianiu spełniania wymagań dostępności niektórych produktów i usług przez podmioty gospodarcze ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), która wdrożyła do polskiego prawa **Europejski Akt o Dostępności (EAA)**. Realizacja przepisów tej ustawy jest obowiązkowa od dnia 28 czerwca 2025 roku. Od tego momentu podmioty gospodarcze są zobowiązane wprowadzać na rynek produkty zgodne z wymogami dostępności oraz oferować usługi spełniające te wymagania. Ustawa przewiduje również okresy przejściowe, umożliwiające dostosowanie

niektórych rodzajów produktów i usług do nowych przepisów. Pozwala ona firmom na stopniowe wprowadzanie dostępności, tak aby nie stanowiło to dla nich nadmiernego obciążenia, zwłaszcza w sytuacjach, gdy spełnienie nowych wymogów byłoby zbyt kosztowne lub wymagałoby znaczących zmian technologicznych. Ponadto, ustawa ta uwzględnia specyfikę mikroprzedsiębiorstw, mających ograniczone możliwości finansowe w zakresie zapewniania dostępności. W związku z tym, mikroprzedsiębiorstwa świadczące usługi zostały wyłączone spod regulacji tej ustawy.

Niemniej jednak, obowiązek stosowania minimalnych standardów w zakresie dostępności architektonicznej, cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej czy szkoleniowej spoczywa na każdym podmiocie realizującym projekt finansowany ze środków Programu FEnIKS. Obowiązek ten jest wprost ujęty we wspomnianych powyżej Wytycznych oraz załączonych do nich „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” ([link do dokumentu w formacie Word, kliknięcie spowoduje jego pobranie](#)).

Przestrzeganie wymogów w zakresie dostępności wynikających z powyżej wskazanych regulacji i dokumentów w dużym stopniu zapewnia zgodność projektu z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Nie jest jednak wystarczające.

Konwencja jest dokumentem, który nie dotyczy tylko dostępności. Zawiera artykuły, które chronią prawa i zapewniają równość osobom z niepełnosprawnościami niemal w każdym obszarze życia codziennego. Konwencja odwołuje się do podstawowych i powszechnych praw człowieka, dlatego - co do zasady - odnosi się do całego Programu FEnIKS. Aby jednak stosowanie konwencji nie sprowadzało się do ogólnikowych stwierdzeń o niełamaniu żadnego z jej artykułów, konieczne jest praktyczne przełożenie konkretnych postanowień konwencji na specyfikę Programu FEnIKS.

Dlatego w niniejszym Poradniku wskazano kluczowe obszary, w których może dojść do naruszenia artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, uwypuklając zwłaszcza te, które pozwolą projektom Programu FEnIKS w największym stopniu przyczynić się do wdrażania postanowień tejże konwencji. W pierwszej kolejności omówiono artykuły konwencji o uniwersalnym charakterze, dotyczące większości projektów realizowanych w ramach Programu FEnIKS. Z kolei w dalszej części wskazano artykuły uznawane przez instytucje systemu wdrażania jako szczególnie istotne dla konkretnych Priorytetów Programu.

Artykuły horyzontalne Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

Równość i zakaz dyskryminacji (art. 1, art. 2, art. 3, art. 4)

Początkowe artykuły Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych są kluczowe dla całego Programu. Są to: artykuł 1 Cel, artykuł 2 Definicje, artykuł 3 Zasady ogólne, artykuł 5 Równość i niedyskryminacja. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych uznaje prawo osób z niepełnosprawnościami do niezależnego życia, wolności wyboru i bycia częścią społeczności (artykuł 3). Dlatego ma szczególne znaczenie dla projektów, w których użytkowniczkami i użytkownikami są osoby korzystające z produktów, usług czy miejsc dofinansowanych z Programu. Przykładowo będą to osoby odwiedzające ścieżki edukacyjne w parkach narodowych, osoby podróżujące transportem publicznym czy osoby korzystające ze zmodernizowanych ośrodków zdrowia. Również osoby, na które wpłyną efekty projektów - jak na przykład modernizacja budynków mieszkalnych - znajdują się w obszarze oddziaływania konwencji.

Bez względu na charakter projektu obowiązek stosowania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych dotyczy tworzonych w projekcie lub finansowanych ze środków Programu miejsc pracy.

Analizując konwencję, często podkreśla się, że wprowadza ona fundamentalną zmianę w rozumieniu samego pojęcia niepełnosprawności. W Polsce wciąż obowiązuje medyczna definicja niepełnosprawności, która skupia się na fizycznych i psychicznych ograniczeniach danej osoby. Konwencja mówi natomiast, że niepełnosprawność wynika z przeszkód stworzonych przez innych ludzi lub otoczenie. Innymi słowy, to nie ograniczenie danej osoby powoduje, że nie może ona – przykładowo – wejść na peron dworca, odebrać komunikat ostrzegawczy przed nadchodzącą kłęską żywiołową czy wreszcie bez przeszkód dotrzeć i spacerować po parku miejskim. Ciężar odpowiedzialności za tę sytuację spoczywa na projektodawcach tych rozwiązań, tj. osobach, które nie zapewniły możliwości korzystania z danej przestrzeni wszystkim obywatelkom i obywatelom. Oznacza to,

że beneficjenci Programu FEnIKS muszą od samego początku projektować swoje rozwiązania i działania w taki sposób, aby były one pozbawione barier i dostępne dla wszystkich.

Bardziej obrazowo wyjaśnia to poniższa grafika. Pierwszy obraz przedstawia sytuację, gdy organizator wydarzenia kulturalnego pomógł osobie z niepełnosprawnością oraz osobie ze szczególnymi potrzebami (tutaj: dziecku) oglądać wydarzenie kulturalne poprzez ustawienie podestów, ponosząc równocześnie z tego tytułu dodatkowe koszty. Druga sytuacja stosuje się do definicji niepełnosprawności wynikającej z konwencji. Przestrzeń od samego początku jest tak zaprojektowana, aby każda osoba bez względu na różne potencjalne ograniczenia mogła uczestniczyć w wydarzeniu.



Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych zawiera definicje projektowania uniwersalnego oraz racjonalnych usprawnień. Powyżej zaprezentowana grafika doskonale oddaje sens tych dwóch określeń. Wszędzie tam gdzie jest to tylko możliwe należy stosować projektowanie uniwersalne, czyli od samego początku tworzyć otoczenie, które nie ma barier.

Projektowanie uniwersalne oznacza projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich w możliwie największym stopniu bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. Projektowanie uniwersalne nie wyklucza pomocy technicznych dla szczególnych grup osób niepełnosprawnych, jeśli jest to potrzebne.

Stosowanie zasad projektowania uniwersalnego służy całemu społeczeństwu. Otoczenie pozbawione barier będzie przyjazne dla wszystkich, w tym osób ze szczególnymi potrzebami, którymi mogą być: osoby starsze, kobiety w ciąży, osoby z małymi dziećmi lub wózkami dziecięcymi, osoby bardzo niskie lub bardzo wysokie, osoby poruszające się z obciążeniem (na przykład z bagażem), osoby z czasowymi problemami w poruszaniu się (na przykład po urazie) lub słabsze w wyniku przebytej choroby, osoby z trudnościami poznawczymi (na przykład po udarze, cierpiące na chorobę Alzheimera), osoby nieznające języka danego kraju. Różne dane pokazują, że takie osoby mogą stanowić nawet 30% społeczeństwa.

W sytuacji, kiedy nie jest możliwe stosowanie projektowania uniwersalnego, warto sięgnąć po kolejne rozwiązanie wskazane w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – racjonalne usprawnienia.

Racjonalne usprawnienie oznacza konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, nie nakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym 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.

Odmowa racjonalnych usprawnień może być słusznie potraktowana jako przejaw dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, która zarazem jest wprost zakazana w artykule 5 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Podnoszenie świadomości (art. 8)

W ramach realizacji Programu FEnIKS szczególne znaczenie może mieć artykuł 8 Podnoszenie świadomości. Konwencja zobowiązuje bowiem do propagowania praw i godności osób z niepełnosprawnościami. Mówi o aktywnym i rzeczywistym zwalczaniu stereotypowego postrzegania tych osób. Dlatego projekty realizowane w Programie FEnIKS, które obejmują szeroko rozumiane działania edukacyjne i informacyjne, powinny rozwijać wrażliwość na prawa osób z niepełnosprawnościami, wspierać pozytywne postrzeganie takich osób i zwiększać świadomość społeczną o tej grupie społecznej.

W praktyce oznacza to, że materiały edukacyjne, materiały upowszechniające Program FEnIKS, a także wszelkie materiały informacyjne dotyczące danego projektu powinny bazować na niestereotypowym przekazie, w tym pozytywnym wizerunku osób z niepełnosprawnościami. Jest ważne, aby pokazywać takie osoby w różnych sytuacjach – w pracy, podczas uprawiania sportu, w życiu rodzinnym – w sposób naturalny i równoprawny. Przykładami mogą być rodzic na wózku bawiący się z dzieckiem w parku czy osoba niewidoma odwiedzająca muzeum lub galerię. Istotne jest także podkreślanie różnorodności tej grupy, w tym pokazywanie różnych form niepełnosprawności, osób różnej płci i w różnym wieku.

Dostępność i prawo do niezależnego życia (art. 9, art. 19, art. 21)

Kwestie związane z dostępnością i włączaniem w społeczność są zawarte w artykule 9 Dostępność, artykule 19 Niezależne życie i włączenie w społeczeństwo, artykule 21 Wolność wypowiedzenia się i wyrażania opinii oraz dostęp do informacji. Konwencja mówi bowiem wprost, że osoby z niepełnosprawnościami powinny mieć takie same możliwości korzystania z miejsc, produktów i usług publicznych i na takich samych zasadach, jak większość społeczeństwa. Dlatego projekty Programu FEnIKS dotyczące przestrzeni publicznej muszą uwzględniać działania, które zapewnią pełny dostęp do:

- ➔ środowiska naturalnego, w tym parków, zielonej i niebieskiej infrastruktury,
- ➔ transportu, w tym nowo zakupionych autobusów miejskich, zmodernizowanych dworców, przystanków,

- ↪ systemu informacji i komunikacji, w tym systemów ostrzegania czy usług elektronicznych, które zapewniają dostęp do informacji na dworcach czy lotniskach,
- ↪ innych obiektów i usług, które są dostępne dla ogółu społeczeństwa, w tym jako miejsca pracy.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych podkreśla także znaczenie dostępności lokalnych produktów i usług. Są to przykładowo mieszkania, szkoły, zakłady opieki zdrowotnej, obiekty kultury i rozrywki oraz usługi specjalistyczne. Brak barier w najbliższym otoczeniu osoby z niepełnosprawnościami powoduje, że może ona żyć niezależnie i zaspokajać swoje codzienne potrzeby zgodnie z własnym wyborem. Niezależne życie to kluczowy element wolności człowieka. Nie należy go interpretować wyłącznie jako umiejętności samodzielnego wykonywania codziennych czynności, ale przede wszystkim jako wolność wyboru i poszanowanie godności osobistej.

Aby zrealizować wymóg dostępności projektu, nie wystarczy zadeklarować, że projekt oraz jego produkty i usługi będą dostępne dla wszystkich. Dostępność musi być rozpatrywana pod kątem różnych niepełnosprawności. Inne bariery będzie napotykać w kontakcie z produktem czy usługą projektu osoba z niepełnosprawnością ruchową, inne – osoba z niepełnosprawnością wzroku czy słuchu, jeszcze inne – osoba z niepełnosprawnością intelektualną. Usunięcie barier będzie polegało na ich rozpoznaniu i zaplanowaniu działań, które je wyeliminują. Zgodnie z konwencją powinno się to odbywać przy zachowaniu zasad projektowania uniwersalnego lub – jeśli to niemożliwe – w drugiej kolejności przez zastosowanie racjonalnych usprawnień.

Dla wnioskodawców i beneficjentów Programu FEnIKS obowiązujący w tym zakresie jest Załącznik nr 2 do „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027”, przedstawiający standardy dostępności. Standardy te określają minimalne wymagania dostępności w obszarze: architektonicznym, cyfrowym, informacyjno-komunikacyjnym, transportowym oraz szkoleniowym. Obowiązek ich realizacji zależy nie tylko od specyfiki projektu, ale także od zidentyfikowanych potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Standardy dostępności nie tylko wyjaśniają, jakie bariery mogą napotykać osoby z różnymi niepełnosprawnościami, ale także podają pomysły rozwiązań pod kątem tych barier.

Najlepszym i najskuteczniejszym sposobem rozpoznania potrzeb osób z niepełnosprawnościami jest rozmowa i konsultacja z przedstawicielkami i przedstawicielami tej grupy. Być może osoby z niepełnosprawnościami mają potrzeby, które są dla nich szczególnie ważne, ale też trudne do rozpoznania przez innych? Warto także zbierać informacje od ekspertek i ekspertów w zakresie dostępności – to oni są skarbnicą rozwiązań pozwalających usunąć zidentyfikowane bariery.

Przykładem zastosowania tego narzędzia jest **spacer konsultacyjny**, który został zorganizowany w okolicy Dworca Wileńskiego w Warszawie ([link do strony internetowej z artykułem](#)).

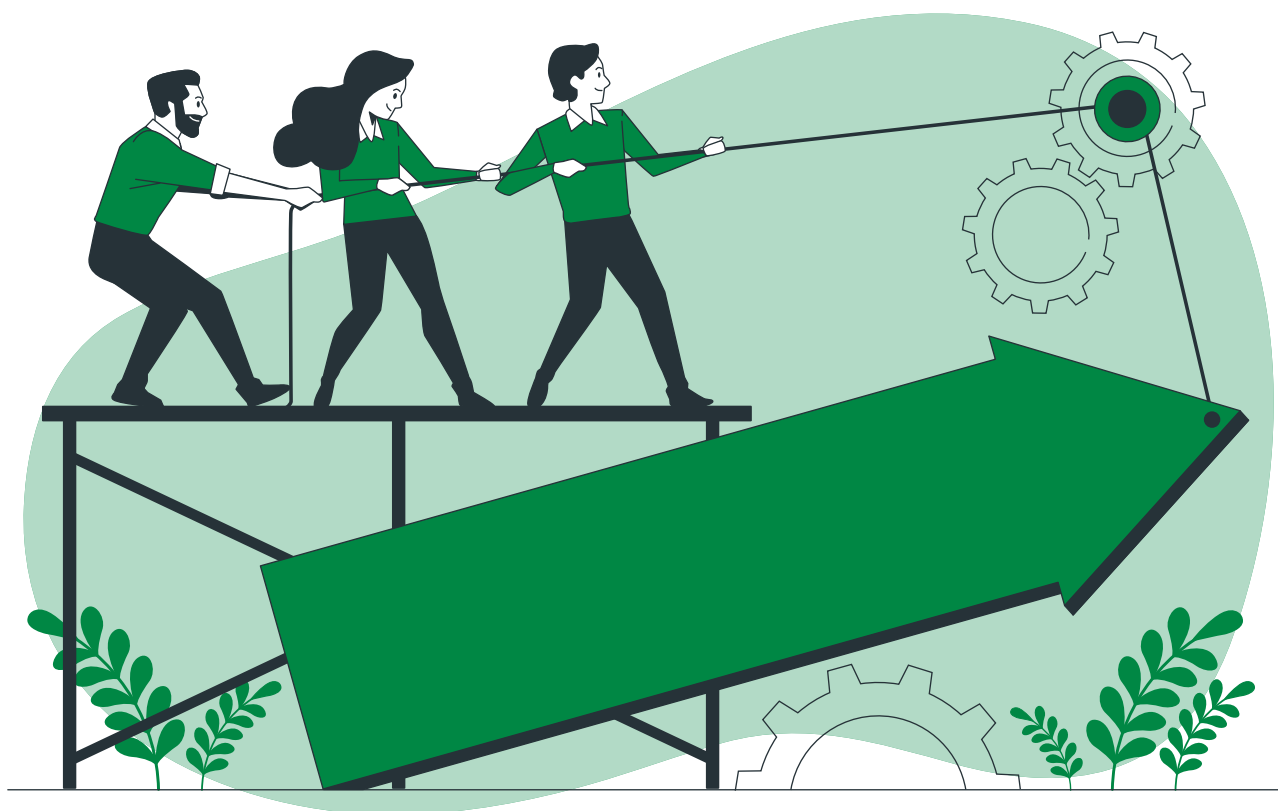
Miejsca pracy (art. 27)

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych wskazuje konkretne rozwiązania, które mają zapewnić pełny udział osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy (artykuł 27 Praca i zatrudnienie). Osoby te mają prawo do pracy oraz do zatrudnienia na takich samych warunkach, jak osoby bez doświadczenia niepełnosprawności. Zabroniona jest dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność na każdym etapie zatrudnienia. Pracodawcy przez stosowanie założeń projektowania uniwersalnego lub – jeśli nie jest to możliwe – racjonalnych usprawnień mogą tworzyć miejsca pracy pozbawione barier i przyjazne wobec osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Wprawdzie Program FEnIKS nie jest bezpośrednio związany z rynkiem pracy, ale finansowane przez niego projekty będą wdrażane przez konkretne zespoły pracownicze. Dlatego każda organizacja realizująca projekt, który przewiduje rozliczanie wydatków osobowych, musi stosować postanowienia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w zakresie równych szans i warunków pracy oraz przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy. Warto dodać, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami to także wymierne korzyści dla pracodawcy i pracodawców: możliwość dofinansowania miejsca pracy, miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia, zwrot kosztów szkolenia, a przy osiągnięciu

6% zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w organizacji – także zwolnienie z opłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych⁴.

Wytyczne dotyczące realizacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych



4 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2024 poz. 44), art. 26-26e.



Ogólne rekomendacje dla instytucji systemu wdrażania

W tej części przedstawiono rekomendacje stosowania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, które są skierowane do Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących i Instytucji Wdrażających Program. Prowadzenie postępowań w zakresie wyboru projektów, ich monitorowanie oraz kontrola w dużej mierze decydują o zakresie i jakości działań podejmowanych przez beneficjentów. Od tego, co zostanie zaakcentowane w regulaminie wyboru projektów, zostanie uwzględnione w szkoleniach dla wnioskodawców i beneficjentów oraz w szkoleniach dla osób oceniających projekty, będą zależać ostateczne rezultaty projektów i to, czy spełniają one założenia konwencji.

Ważnym dokumentem wskazującym konkretne obowiązki instytucji systemu wdrażania wobec Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych jest „**Procedura służąca do włączania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych do praktyki wdrażania programów**” ([link do dokumentu online w formacie Word, kliknięcie spowoduje pobranie dokumentu](#)). Dlatego wśród poniższych rekomendacji znajdują się także działania, które bezpośrednio wynikają z tych zaleceń.

Przygotowanie postępowań w zakresie wyboru projektów

- ✔ Zidentyfikowanie postępowań w zakresie wyboru projektów, w których mogą być użytkownicy i użytkownicy produktów lub usług projektowych.
- ✔ Ujęcie w regulaminie wyboru projektów informacji, że sama deklaracja realizacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych nie oznacza spełnienia założeń horyzontalnych. Przypomnienie, że zgodnie z Instrukcją użytkownika aplikacji WOD2021 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) wnioskodawca jest zobowiązany opisać we wniosku o dofinansowanie konkretne działania, które planuje zrealizować, i to one będą podlegać weryfikacji na etapie sprawozdawczości oraz kontroli projektu.
- ✔ Wskazanie w treści regulaminu wyboru projektów oraz w umowie o dofinansowanie, które artykuły Konwencji o prawach osób

niepełnosprawnych wiążą się z zakresem interwencji przewidzianym w naborze. Wyjaśnienie jak projekty finansowane z Programu FEnIKS mogą realizować wskazane artykuły.

- ✔ Wskazanie w treści regulaminu wyboru projektów obowiązku stosowania standardów dostępności. Podkreślanie znaczenia projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnień.
- ✔ Podkreślenie w regulaminie wyboru projektów, że projekt może być neutralny wobec Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w odniesieniu do produktów i usług wypracowanych w projekcie, szczególnie w sytuacji, gdy nie jest możliwe wskazanie użytkowników i użytkowniczek tych rezultatów. Gdy jednak taki projekt przewiduje rozliczanie wydatków osobowych, wówczas zgodność z konwencją musi być wskazana w odniesieniu do finansowanych z Programu miejsc pracy. W takiej sytuacji będą miały zastosowanie artykuł 27 Praca i zatrudnienie oraz przepisy Kodeksu pracy związane z równym traktowaniem w zatrudnieniu.
- ✔ Organizowanie dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania szkoleń poświęconych Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej realizacji jej postanowień w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.
- ✔ Organizowanie dla wnioskodawców i beneficjentów szkoleń poświęconych Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej realizacji postanowień tej konwencji w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.

W ramach szkoleń dla wnioskodawców i beneficjentów należy podkreślać znaczenia działań wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Warto zwracać uwagę na wysoki udział takich osób w społeczeństwie, co oznacza, że osoby te będą także wśród grupy użytkowników i użytkowniczek powszechnie dostępnych usług i produktów projektowych.

W trakcie szkoleń warto pokazywać dobre praktyki i konkretne rozwiązania, które zapewniają równouprawnienie osób z różnymi formami niepełnosprawności w zakresie interwencji, jakiej dotyczy dany nabór. Szczególnie istotne będą dobre praktyki dotyczące dostępności. Pomocnym materiałem jest „**Katalog przykładów zastosowania standardów dostępności**”,

w którym zebrano przykłady praktycznego zastosowania standardów dostępności ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ✔ Zachęcanie wnioskodawców do uwzględniania aspektów społecznych, w tym do stosowania klauzul społecznych w ramach postępowań dotyczących zamówień publicznych planowanych do realizacji w projekcie.
- ✔ Opracowanie dokumentacji postępowania w zakresie wyboru projektów w zgodzie ze standardami dostępności cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej. Zapewnienie dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej podczas realizowanych szkoleń dla wnioskodawców i beneficjentów oraz osób oceniających projekty.

Ocena wniosku o dofinansowanie

- ✔ Przeprowadzenie naboru na ekspertki i ekspertów w zakresie dostępności do Komisji Oceny Projektów. Nabór ten powinien być prowadzony zgodnie ze standardami dostępności i przewidywać dostosowanie warunków pracy ekspertki czy eksperta do ich specjalnych potrzeb.
- ✔ Organizowanie dla osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów szkoleń na temat tego, jakie opisy we wniosku o dofinansowanie są potwierdzeniem lub zaprzeczeniem realizacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zwrócenie uwagi na te artykuły konwencji, które wiążą się z Priorytetem Programu FEnIKS i zakresem interwencji danego naboru.
- ✔ Uświadomienie osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, jakie postanowienia stanowią podstawę do skierowania wniosku o dofinansowanie do uzupełnienia lub poprawy.
- ✔ Wsparcie osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów w ocenie bardziej skomplikowanych, niejednoznacznych opisów czy rozwiązań proponowanych we wnioskach o dofinansowanie. Umożliwienie konsultacji ze środowiskiem osób z niepełnosprawnościami (na przykład przez kontakt z przedstawicielkami i przedstawicielami organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami lub organizacji reprezentowanych w Komitecie Monitorującym).

- ✓ Weryfikacja, czy we wniosku o dofinansowanie jest informacja dotycząca spełnienia standardu dostępności, adekwatnie do specyfiki projektu. Opis powinien co najmniej wskazywać, w jakim zakresie w projekcie uwzględniono wymagania opisane w standardach dostępności.

We wniosku o dofinansowanie ujęto opis zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych: „Projekt zakłada wdrożenie rozwiązań zgodnych z artykułem 9 Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, w celu zapewnienia dostępności fizycznej i komunikacyjnej dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. W ramach działań projektowych zostaną zastosowane standardy zgodne z wytycznymi konwencji, uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami ruchowymi, wzrokowymi i słuchowymi. Przeprowadzone będą konsultacje społeczne, aby dostosować rozwiązania do lokalnych uwarunkowań”.

Opis ten jest niejasny i mało precyzyjny, ponieważ nie określa dokładnie, jakie konkretne rozwiązania będą wdrożone w celu zapewnienia dostępności. Brak informacji, które konkretnie standardy będą stosowane. Brak informacji o zaplanowanych audytach dostępności. Z opisu we wniosku o dofinansowanie nie wynika: kto dokładnie będzie uczestniczył w konsultacjach, jak będą one przeprowadzane i w jaki sposób ich wyniki wpłyną na realizację projektu. Nie zostało wyjaśnione, co dokładnie oznacza określenie „lokalne uwarunkowania” i jak zostaną one uwzględnione w projekcie. Brak konkretnych pozycji budżetowych przeznaczonych na zakup sprzętu, szkolenia personelu oraz adaptację infrastruktury. Wątpliwości te sprawiają, że utrudniona jest ocena pod kątem tego, czy planowany do realizacji projekt rzeczywiście spełnia wymagania konwencji. Wniosek o dofinansowanie powinien być skierowany do uzupełnienia lub do poprawy, ze wskazaniem powyższych uchybień i z koniecznością odniesienia się do konkretnych rozwiązań dotyczących dostępności.

- ✓ Ocena krzyżowa wniosku o dofinansowanie, która polega na sprawdzeniu, czy planowane rozwiązania i działania oraz produkty i usługi związane z dostępnością znajdują swoje odzwierciedlenie w budżecie projektu, wskaźnikach projektowych, konkretnych działaniach oraz studium wykonalności.

Zgodnie z Kartą Oceny Projektu osoba oceniająca projekt ma sprawdzić zgodność projektu z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych w zakresie odnoszącym się do sposobu realizacji i zakresu projektu. Zgodność oznacza brak sprzeczności między opisami projektu a wymogami tego dokumentu lub stwierdzenie, że te wymagania są neutralne wobec zakresu i zawartości projektu. Aby prawidłowo wykonać to zadanie, osoba oceniająca projekt powinna podjąć następujące kroki:

- Przegląd dokumentacji projektu – sprawdzenie, czy projekt ma użytkowniczkę i użytkowników, oraz (jeśli odpowiedź jest twierdząca) sprawdzenie, czy odnosi się on do kwestii dostępności. Zweryfikowanie, czy wnioskodawca zbadał i uwzględnił potrzeby osób z niepełnosprawnościami.
- Ocena celów i założeń projektu – upewnienie się, że cele i założenia projektu są zgodne z zasadami konwencji i nie wykluczają osób z niepełnosprawnościami.
- Sprawdzenie specyfikacji technicznych i operacyjnych – analiza, czy zaplanowane działania, infrastruktura i technologie spełniają wymogi dostępności. Upewnienie się, czy mają one swoje odzwierciedlenie w budżecie, opisie działań, we wskaźnikach (jeżeli dotyczy).
- Analiza ryzyka – identyfikowanie potencjalnych obszarów, w których projekt może być sprzeczny z konwencją. Zwrócenie uwagi na sposób realizacji standardów dostępności w sytuacji, gdy w projekcie wystąpią jego użytkowniczki i użytkownicy. Zwrócenie uwagi na ryzyko praktyk dyskryminacyjnych (na przykład założenie, że produkt projektu jest zgodny z konwencją, ponieważ wnioskodawca zakłada, że osoby z niepełnosprawnościami nie będą z niego korzystać).
- Ocena neutralności – sprawdzenie, czy wskazana neutralność produktów i usług wobec konwencji jest prawidłowo uzasadniona. Neutralne produkty i usługi zwykle nie mają swoich bezpośrednich lub pośrednich użytkowniczek i użytkowników.
- Rekomendacje – w sytuacji stwierdzenia niezgodności, przedstawienie rekomendacji dotyczących niezbędnych modyfikacji, aby projekt spełniał wymagania konwencji.

Monitorowanie

- ✔ Wdrożenie procedury zgłaszania podejrzeń o niezgodności projektów lub działań związanych z wdrażaniem Programu FEnIKS z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych (zgodnie z Załącznikiem nr 3 do „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027”).
- ✔ Przyjmowanie oraz weryfikowanie zgłoszeń i skarg dotyczących podejrzeń naruszenia stosowania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w Programie FEnIKS. Upublicznienie informacji o procedurze zgłaszania naruszeń. Podkreślanie w trakcie szkoleń oraz innych działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych możliwości dokonywania takich zgłoszeń.
- ✔ Prowadzenie rejestru zgłoszeń o skargach czy naruszeniach Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, które wpłynęły do Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących i Instytucji Wdrażających wraz z informacją o stanie realizacji zgłoszenia.
- ✔ Uwzględnianie w ramach organizowanych raz w roku spotkań w sprawie przeglądu Programu zagadnień związanych z realizacją Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Regularne, coroczne spotkania wynikają z art. 41 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ✔ Przygotowywanie raz w roku raportu dla Komitetu Monitorującego na podstawie danych i informacji pozyskanych od Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących, Instytucji Wdrażających, Rzecznika Funduszy Europejskich oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.
- ✔ Uwzględnianie w programie posiedzeń Komitetu Monitorującego, dyskusji na temat zgłoszeń naruszeń Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz innych zidentyfikowanych w Programie trudności i wyzwań w zakresie realizacji konwencji. W sytuacji powtarzających się naruszeń Komitet Monitorujący może podjąć działania naprawcze: powołać grupę roboczą, zlecić dodatkową ekspertyzę lub zamówić specjalne szkolenia dla instytucji systemu wdrażania lub dla wnioskodawców i beneficjentów Programu.

- ✔️ Podejmowanie działań prewencyjnych, na przykład kampanii informacyjno-promocyjnych skierowanych do wnioskodawców i beneficjentów projektów. Chodzi o to, aby działać w kierunku podnoszenia świadomości, a nie karania za naruszenia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, które wynikają z niewiedzy.
- ✔️ Regularna współpraca, w tym organizowanie – w miarę pojawiających się potrzeb – spotkań z wyznaczonymi w instytucjach Koordynatorami do spraw równościowych oraz Koordynatorem do spraw Karty praw podstawowych.
- ✔️ Zapewnienie, że Koordynatorzy do spraw równościowych dysponują odpowiednimi zasobami do realizacji zadań związanych z monitorowaniem naruszeń Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ale także z podnoszeniem świadomości w zakresie tej konwencji. Zasoby te powinny obejmować środki na szkolenia oraz dostęp do konsultacji z ekspertkami i ekspertami do spraw dostępności oraz organizacjami reprezentującymi interesy osób z niepełnosprawnościami.
- ✔️ Systematyczne gromadzenie informacji umożliwiających pogłębioną analizę na temat zgodności projektów z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Gromadzone informacje powinny obejmować: liczbę projektów, które podczas kontroli nie spełniały postanowień konwencji, dobre praktyki w zakresie realizacji postanowień konwencji, wyzwania i naruszenia w zakresie realizacji postanowień konwencji, które zidentyfikowano podczas kontroli, najczęściej popełniane błędy.

Sprawozdawczość i kontrola

- ✔️ Weryfikacja, czy we wniosku o płatność są ujęte informacje dotyczące realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Informacje te powinny dotyczyć rozwiązań wskazanych wcześniej przez beneficjenta we wniosku o dofinansowanie.
- ✔️ Jeśli opisy ujęte we wniosku o płatność są zbyt ogólne, wezwanie beneficjenta do przesłania dodatkowych wyjaśnień, ewentualnie dokumentów potwierdzających realizację postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

- ✔ Przed kontrolą sprawdzenie, czy do instytucji zawierającej umowę o dofinansowanie z beneficjentem wpłynęły zgłoszenia lub sygnały dotyczące braku zgodności projektu lub działań beneficjenta z postanowieniami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Jeśli były zgłoszenia, weryfikacja, czy podjęto stosowne działania naprawcze.
- ✔ W trakcie kontroli weryfikacja, czy beneficjent realizuje projekt w zgodzie z opisem zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, jaki przedstawił we wniosku o dofinansowanie. Sprawdzenie, czy upublicznił informację o możliwości zgłaszania podejrzeń o niezgodności jego projektu lub działań z konwencją.
- ✔ Przeprowadzenie kontroli terenowej - wizyty kontrolnej w miejscu realizacji projektu, w celu upewnienia się, że dostępność jest zapewniona zgodnie z założeniami projektu. Zaangażowanie do przeprowadzenia kontroli ekspertek i ekspertów do spraw dostępności lub przeprowadzenie szkoleń dotyczących dostępności dla osób prowadzących kontrolę projektu.
- ✔ W trakcie kontroli weryfikacja, czy wypracowane w projekcie produkty i usługi rzeczywiście spełniają standardy dostępności architektonicznej, cyfrowej, informacyjno-komunikacyjnej, transportowej, szkoleniowej określone w standardach dostępności. Kontroli pod tym względem podlegają zarówno produkty i usługi powstałe w ramach projektu, jak i produkty oraz usługi zakupione ze środków projektu (na przykład budynki, tabor kolejowy, strony internetowe, urządzenia, opracowane raporty lub materiały, szkolenia, konferencje, doradztwo oferowane lub zakupione w ramach projektu).
- ✔ W trakcie kontroli weryfikacja, czy użytkownicy i użytkowniczki projektu wykorzystujący dany produkt lub daną usługę (o ile jest to uzasadnione specyfiką projektu) pozytywnie ocenili wdrożone przez beneficjenta rozwiązania lub działania służące dostępności. Sprawdzenie, jakimi dowodami tej oceny dysponuje beneficjent.

Przykładem projektu, w którym konieczna jest ocena zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami są projekty transportowe (na przykład zakup nowego taboru, dostosowania przystanków i dworców). W trakcie kontroli projektu można poprosić beneficjenta o następujące dowody pozytywnej oceny:

- Raporty z konsultacji społecznych z udziałem osób z niepełnosprawnościami, przedstawicielek i przedstawicieli środowiska takich osób lub organizacji pozarządowych, które je reprezentują.
- Wyniki ankiet lub innych badań przeprowadzonych z użytkownikami i użytkownikami produktów i usług projektowych. Ważne, aby osoby te miały doświadczenia związane z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
- Raporty ze spotkań lub z bieżącej współpracy z organizacjami pozarządowymi reprezentującymi interesy osób z niepełnosprawnościami.
- Raporty z przeprowadzonych testów lub audytów dostępności.

- ✓ W trakcie kontroli weryfikacja, czy beneficjent podjął działania naprawcze, jeśli audyty dostępności lub wyniki konsultacji wskazały konieczność poprawy dostępności produktów lub usług.
- ✓ W sytuacji wykrycia uchybień w dostępności produktów lub usług, wezwanie beneficjenta do ich usunięcia.
- ✓ Weryfikacja wśród osób dokonujących kontroli projektów potrzeb w zakresie konieczności rozszerzenia zakresu pytań w listach sprawdzających odnoszących się wprost do realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Rozszerzenie zakresu pytań w związku z daną kontrolą jest możliwe tylko poprzez utworzenie odrębnej listy zawierającej dodatkowe pytania i dołączenie jej do informacji pokontrolnej.

Dobłą praktyką w zakresie monitorowania i kontroli projektów Programu FEnKS jest gromadzenie informacji wykraczających poza dane dotyczące naruszeń Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Artykuł 31 wskazuje konieczność ciągłego badania sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Badanie to powinno być poparte konkretnymi dowodami i danymi statystycznymi. Dlatego w trakcie monitorowania i kontroli projektów warto zbierać dane na temat problemów, wyzwań oraz dobrych praktyk związanych z tworzeniem produktów i usług dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami.

- ✓ Ujmowanie w informacjach pokontrolnych wniosków z realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Wnioski te powinny wskazywać, jakie rozwiązania i działania potwierdzające spełnianie założeń tej konwencji funkcjonują u beneficjenta, które z nich to dobre praktyki, a które są

obarczone błędami. Wskazywanie beneficjentowi terminu podjęcia koniecznych działań naprawczych.

- ✔ Organizacja szkoleń dla osób odpowiedzialnych za kontrolę w zakresie praktycznej weryfikacji rozwiązań potwierdzających przestrzeganie postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.
- ✔ Systematyczne gromadzenie informacji umożliwiających pogłębioną analizę na temat realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych przez beneficjentów. Gromadzone informacje powinny obejmować: liczbę projektów, które podczas kontroli nie spełniały założeń tej konwencji, dobre praktyki w zakresie jej realizacji, wyzwania i naruszenia w zakresie realizacji postanowień konwencji, które zidentyfikowano podczas kontroli, najczęściej popełniane błędy.

Działania informacyjno-promocyjne

- ✔ Wyjaśnianie potencjalnym wnioskodawcom w ramach spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących poszczególnych naborów, jak realizować postanowienia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w danym typie projektu. Przedstawianie podczas spotkań informacyjno-promocyjnych przykładowych rozwiązań i działań możliwych do uwzględnienia w projektach.
- ✔ Regularne gromadzenie przykładów rozwiązań i działań potwierdzających realizację postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz dobrych praktyk od komórek organizacyjnych zaangażowanych w ocenę wniosków o dofinansowanie, sprawozdawczość i kontrolę.
- ✔ Stała, regularna aktualizacja zakładki „Przestrzeganie zasad równościowych” ([link do strony internetowej Programu](#)) na stronie internetowej Programu o dobre praktyki oraz propozycje konkretnych rozwiązań możliwych do wdrożenia przez beneficjentów.
- ✔ Organizacja dla pracowników i pracowników instytucji szkoleń poświęconych Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej realizacji jej postanowień w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.

- ✔ Organizacja dla wnioskodawców i beneficjentów szkoleń poświęconych Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej realizacji jej postanowień w ramach konkretnego obszaru interwencji Programu.
- ✔ Realizacja standardów dostępności w zakresie działań informacyjno-promocyjnych.
- ✔ Stosowanie w materiałach informacyjno-promocyjnych zasad języka prostego.
- ✔ Wykorzystywanie obrazów i grafik pokazujących osoby z różnych grup społecznych. Obrazy i grafiki nie powinny mieć wydźwięku stereotypowego względem osób z niepełnosprawnościami.





Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Upowszechnianie wśród pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób w obszarze energetyka można przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i stan zdrowia.

Firma E.ON to międzynarodowy koncern energetyczny, który jest zaangażowany w tworzenie inkluzywnego środowiska pracy oraz propagowanie różnorodność wśród zatrudnionych osób:

- Rekrutacja i selekcja – prowadzenie procesów rekrutacyjnych, które są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (dostępne platformy aplikacyjne, możliwość składania dokumentów w alternatywnych formatach, zapewnienie wsparcia podczas rozmów kwalifikacyjnych).
- Współpraca z organizacjami – współpraca z lokalnymi organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami, aby dotrzeć do szerszego grona kandydatek i kandydatów i zapewnić im odpowiednie wsparcie.
- Dostosowanie miejsca pracy – ergonomiczne warunki pracy (regulowane biurka, odpowiednie oświetlenie, dostępne urządzenia biurowe), technologia wspomagająca (oprogramowanie do czytania ekranu, systemy powiększające tekst, sprzęt dla osób niedosłyszących).
- Szkolenia i rozwój – organizowanie dla wszystkich pracownic i pracowników szkoleń z różnorodności i inkluzywności oraz sposobów wspierania w miejscu pracy osób z niepełnosprawnościami. Dostępne materiały szkoleniowe. Budowanie sieci wsparcia dla pracownic i pracowników z niepełnosprawnościami, które oferują możliwość wymiany doświadczeń i wzajemnej pomocy. Zapewnienie zatrudnionym osobom z niepełnosprawnościami dostępu do usług z zakresu doradztwa zawodowego i psychologicznego.
- Propagowanie świadomości i zaangażowanie – organizowanie kampanii mających na celu zwiększenie świadomości na temat wyzwań, z którymi

muszą się mierzyć osoby z niepełnosprawnościami oraz nagłaśnianie sukcesów i osiągnięć pracownic i pracowników z niepełnosprawnościami.

→ Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne – aktywne uczestnictwo w inicjatywach branżowych i społecznościowych propagujących zatrudnienie i wsparcie osób z niepełnosprawnościami.

Firma dostrzega także różne potrzeby klientek i klientów wynikające z niepełnosprawności. W związku z tym przygotowała publikację „**Help and advice for customers with special needs**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Przykład ten obrazuje, jakich informacji powinny szukać we wniosku o dofinansowanie osoby oceniające w celu potwierdzenia zgodności projektu z artykułami konwencji. W szczególności rozwiązania opisane w tym przykładzie odnoszą się kolejno do:

→ artykułu 5 dotyczącego równości i niedyskryminacji, co oznacza, że firma E.ON zapewnia równe szanse dla wszystkich zatrudnionych osób, w tym osób z niepełnosprawnościami,

→ artykułu 9 dotyczącego dostępności, co zostało zrealizowane poprzez dostosowanie miejsca pracy, dostępne platformy aplikacyjne oraz technologie wspomagające,

→ artykułu 27 odnoszącego się do pracy i zatrudnienia, w tym zapewnienia warunków dla zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, wspierania ich rozwoju zawodowego oraz zapewnienia dostępu do wsparcia w miejscu pracy,

→ artykułu 8 odnoszącego się do podnoszenia świadomości o sytuacji i prawach osób z niepełnosprawnościami.

- ✔ Organizacja szkoleń dla opiekunek i opiekunów projektów oraz osób kontrolujących projekty w obszarze energetyka w zakresie przestrzegania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, w tym dostępności.
- ✔ Angażowanie osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji pozarządowych reprezentujących ich interesy w proces konsultacji i planowania postępowań wyboru projektów, aby uwzględnić ich potrzeby i oczekiwania w zakresie transformacji energetycznej.



Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ Upowszechnianie wśród pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania dobrych praktyk (polskich i zagranicznych), które pokazują, w jaki sposób można przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i stan zdrowia w obszarze środowisko.

Jednym z przykładów działań przeciwdziałających dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami w obszarze środowisko i zmiany klimatu jest inicjatywa „**Inclusive Green Growth**” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać dokument](#)), opracowana przez Światową Organizację Zdrowia we współpracy z Bankiem Światowym. Inicjatywa ta skupia się na zapewnieniu, że strategie związane ze zrównoważonym rozwojem i zielonym wzrostem uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

Kluczowe elementy programu „Inclusive Green Growth”:

- Integracja w planowanie zrównoważonego rozwoju – osoby z niepełnosprawnościami są aktywnie zaangażowane w procesy planowania i realizacji projektów zrównoważonego rozwoju, co zapewnia, że ich specyficzne potrzeby są uwzględniane w politykach i projektach.
- Dostęp do technologii i usług – wdrażanie technologii przyjaznych dla osób z niepełnosprawnościami, takich jak aplikacje z funkcjami dostosowanymi do różnych rodzajów niepełnosprawności sensorycznych i ruchowych. Zapewnienie, że usługi związane ze zrównoważonym wzrostem, takie jak transport publiczny czy programy recyklingu, są w pełni dostępne dla osób z niepełnosprawnościami.
- Edukacja i świadomość – prowadzenie kampanii edukacyjnych i warsztatów podnoszących świadomość na temat wpływu zmian klimatycznych oraz zrównoważonego rozwoju, skierowanych specjalnie do osób z niepełnosprawnościami.

→ Szkolenia dla pracownic i pracowników – organizowanie dla osób pracujących w obszarach związanych ze zrównoważonym rozwojem szkoleń na temat potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Zarządzanie ryzykiem i adaptacja – włączenie potrzeb osób z niepełnosprawnościami w plany przygotowań na wypadek klęsk żywiołowych, co obejmuje zarówno strategie ewakuacyjne, jak i dostosowania infrastruktury.

- ☑ Zachęcanie wnioskodawców i beneficjentów do angażowania osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji pozarządowych reprezentujących ich interesy w proces konsultacji i planowania projektów, aby uwzględnić ich potrzeby i oczekiwania w obszarze zmian klimatycznych, planowania systemów ratownictwa, ostrzegania i ochrony przed zagrożeniami.

Projekt „**Disability-Inclusive Disaster Risk Reduction**” ([link do strony internetowej projektu](#)) stanowi przykład, jak ważne jest zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami w procesy decyzyjne dotyczące zarządzania katastrofami i klęskami żywiołowymi. Takie podejście nie tylko zwiększa skuteczność działań, ale także zapewnia, że żadna grupa społeczna nie jest pomijana w planowaniu i realizacji działań zapobiegawczych oraz reagowania na klęski. Projekt ten był prowadzony przez CBM – międzynarodową organizację rozwoju wspierającą osoby z niepełnosprawnościami.

Kluczowe aspekty programu:

- Partycypacyjne podejście do planowania – program włączył osoby z niepełnosprawnościami do każdego etapu planowania i wdrażania strategii zarządzania ryzykiem klęsk żywiołowych. Osoby te były aktywnie zaangażowane w proces identyfikacji ryzyk, opracowywania planów oraz w proces decyzyjny.
- Szkolenia i edukacja – zorganizowanie warsztatów szkoleniowych, które nie tylko podnosiły świadomość na temat zarządzania ryzykiem klęsk żywiołowych, ale także nauczały, jak uwzględniać potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Szkolenia były dostępne w różnych formatach, w tym w języku migowym, brajlu i łatwym do zrozumienia języku.
- Zapewnienie dostępu do informacji i komunikacji – wprowadzenie technologii i praktyk, które gwarantowały, że osoby z różnymi rodzajami

niepełnosprawności mają równy dostęp do informacji w sytuacjach kryzysowych (na przykład alarmy wizualne dla osób Głuchych oraz komunikaty dźwiękowe dla osób niewidomych).

- Ewaluacja – regularne oceny i zbieranie opinii od uczestniczek i uczestników programu, szczególnie osób z niepełnosprawnościami, co umożliwiło ciągłe dostosowywanie i usprawnianie strategii zarządzania ryzykiem.
- Współpraca z lokalnymi i międzynarodowymi organizacjami – program współpracował zarówno z lokalnymi władzami, jak i z międzynarodowymi organizacjami zajmującymi się zarządzaniem klęskami żywiołowymi oraz z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami, co zwiększało jego skuteczność i zasięg.

Wniosek o dofinansowanie, który uwzględnia rozwiązania analogiczne do wskazanych powyżej świadczy o zgodności projektu z następującymi artykułami Konwencji:

- artykuł 4.3 zobowiązujący do konsultacji z osobami z niepełnosprawnościami i ich organizacjami, co podkreśla konieczność angażowania tych osób w proces konsultacji i planowania projektów,
- artykuł 11 dotyczący sytuacji ryzyka i sytuacji humanitarnych, co obejmuje planowanie systemów ratownictwa, ostrzegania i ochrony przed zagrożeniami,
- artykuł 9 wymagający zapewnienia dostępności, w tym dostępności informacji o ostrzeżeniach i systemach ratownictwa, tak aby były one dostępne dla osób z niepełnosprawnościami.

- ☑ Uwzględnianie w trakcie szkoleń dla osób oceniających projekty szczegółowych wyjaśnień dotyczących sposobu przyznawania punktów w kryteriach rankingujących, które dotyczą dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Uwrażliwienie na ryzyko naruszenia postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w projektach środowiskowych.

W naborze na projekty w Działaniu 2.4 – dotyczącym edukacji w zakresie kwestii klimatycznych, adaptacji do zmian klimatu oraz ochrony zasobów wodnych – przewidziano kryterium rankingujące „Wykorzystanie nowoczesnych i różnorodnych narzędzi edukacyjnych, przyjaznych środowisku”. Dodatkowe

punkty można także otrzymać za uwzględnienie w projekcie: nowoczesnych narzędzi (na przykład aplikacja na smartfony, gra komputerowa), aktywności w terenie (na przykład zwiedzanie obiektów), aktywności grupowej (na przykład warsztaty z wykorzystaniem elementów zielonej i niebieskiej infrastruktury), wykorzystanie mediów społecznościowych (na przykład Facebook, LinkedIn, YouTube).

Przyznanie punktów za powyższe kryterium może się odbyć tylko pod warunkiem zgodności projektu z artykułem 9 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Opis grupy docelowej lub grup docelowych powinien uwzględniać analizę potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Wykorzystanie narzędzi i metod edukacyjnych musi być zgodne ze standardami dostępności. We wniosku o dofinansowanie należy szukać opisów konkretnych rozwiązań, które spowodują, że metody edukacyjne będą dostępne dla osób z różnymi niepełnosprawnościami i w ten sposób będą zgodne z omawianym artykułem Konwencji. Przykładowo aplikacje na smartfony i gry komputerowe powinny być zaprojektowane w taki sposób, aby były dostępne dla osób niewidomych i niedowidzących poprzez zastosowanie funkcji czytników ekranu i możliwości powiększania tekstu. Warsztaty terenowe powinny uwzględniać dostępność miejsc dla osób poruszających się na wózkach oraz zapewnienie materiałów edukacyjnych w formatach alternatywnych (na przykład w wersji audiodeskrypcji lub w formie łatwej do czytania dla osób z trudnościami poznawczymi).

- ✔ Organizacja szkoleń dla opiekunek i opiekunów projektów oraz osób kontrolujących projekty środowiskowe w zakresie przestrzegania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie dostępności zielonej i niebieskiej infrastruktury, ścieżek edukacyjnych w parkach.
- ✔ Podkreślanie w działaniach promocyjno-informacyjnych znaczenia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w produktach i usługach związanych ze zmianami klimatycznymi czy ochroną środowiska. Znaczenie ma także dostępność działań edukacyjnych, tak aby podnosiły świadomość ekologiczną i zaangażowanie w działania proekologiczne osób z niepełnosprawnościami na równi z wszystkimi.

Różnorodność niepełnosprawności to zarazem różnorodność potrzeb, które należy uwzględnić, planując działania projektowe. Przykładowo osoby Głuche mogą napotykać odmienne trudności i bariery niż osoby słyszące:

- Systemy alarmowe – tradycyjne systemy ostrzegawcze, jak syreny czy alarmy dźwiękowe, nie są dostępne dla osób Głuchych. Wymaga to wprowadzenia systemów wizualnych lub wibracyjnych, które mogą efektywnie informować tę grupę o zbliżających się zagrożeniach.
- Komunikaty kryzysowe – brak dostępu do informacji przekazywanych za pomocą radia lub głośników publicznych stanowi barierę dla osób Głuchych. Istotne jest zapewnienie tłumaczeń na język migowy w komunikatach telewizyjnych oraz w aplikacjach mobilnych.
- Ewakuacja i pierwsza pomoc – osoby Głuche mogą nie słyszeć instrukcji wydawanych przez służby ratownicze lub ogłoszeń o ewakuacji. Ważne jest, aby personel ratunkowy oraz wolontariuszki i wolontariusze byli przeszkoleni w komunikacji niewerbalnej i korzystania z języka migowego.
- Izolacja społeczna – zmiany klimatyczne mogą pogłębiać izolację społeczną, szczególnie w obszarach, w których infrastruktura wspierająca osoby Głuche jest niewystarczająca. Wydarzenia klimatyczne mogą utrudniać dostęp do społeczności i usług, od których osoby Głuche są szczególnie zależne.
- Zdrowie i bezpieczeństwo – chroniczny stres spowodowany niepewnością i ciągłym zagrożeniem klęskami żywiołowymi może negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne osób Głuchych, które mogą mieć ograniczony dostęp do wsparcia psychologicznego w swoim języku. W wypadku klęsk żywiołowych osoby Głuche są bardziej narażone na wypadki i kontuzje, ponieważ mogą nie słyszeć ostrzeżeń o niebezpieczeństwach w swoim otoczeniu.
- Dostęp do edukacji i pracy – zmiany klimatyczne mogą prowadzić do zwiększonej liczby dni, kiedy szkoły są zamykane z powodu złej pogody lub klęsk żywiołowych, co może utrudniać kontynuację edukacji przez osoby Głuche. Zmiany w środowisku pracy spowodowane zmianami klimatycznymi mogą wymagać nowych umiejętności i adaptacji, co dla osób Głuchych może oznaczać dodatkowe wyzwania bez odpowiedniego wsparcia adaptacyjnego.

Zaplanowanie działań, które odpowiedzą na potrzeby osób Głuchych w powyższych obszarach odnosi się do następujących artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych:

- artykuł 9 Dostępność – dotyczy zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami, pełnego dostępu do informacji i komunikacji, w tym do systemów alarmowych oraz innych usług i urządzeń dostępnych dla ogółu społeczeństwa.
 - artykuł 11 Sytuacje ryzyka i klęski humanitarne – nakłada na państwa obowiązek ochrony osób z niepełnosprawnościami w sytuacjach zagrożenia, takich jak klęski żywiołowe. W tym kontekście należy zapewnić, aby systemy ostrzegania i ewakuacji były dostępne dla osób Głuchych.
 - artykuł 21 Wolność wypowiedzi i dostęp do informacji – gwarantuje osobom z niepełnosprawnościami prawo do korzystania z informacji w dostępnych formatach, w tym w języku migowym i przy użyciu technologii wspomagających komunikację.
 - artykuł 24 Edukacja – zobowiązuje do zapewnienia dostępnej edukacji osobom z niepełnosprawnościami. Wymaga to dostosowania materiałów edukacyjnych do potrzeb osób Głuchych, by zapewnić im pełen dostęp do edukacji.
 - artykuł 25 Zdrowie – zwraca uwagę na konieczność zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do usług zdrowotnych, co oznacza, że personel medyczny powinien być przeszkolony w zakresie komunikacji z osobami Głuchymi.
 - artykuł 30 Udział w życiu kulturalnym, rekreacji, wypoczynku i sporcie – zapewnia prawo do udziału w wydarzeniach kulturalnych, rekreacyjnych i sportowych, z uwzględnieniem dostępności dla osób Głuchych.
- ✓ Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących dostępności produktów i usług proekologicznych dostępnych dla wszystkich, które są wypracowane w ramach projektów.



Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Upowszechnianie w trakcie szkoleń dla osób oceniających projekty oraz potencjalnych beneficjentów ekspertyz dotyczących zapewniania różnych form dostępności transportowej.

Na stronie **Centrum Usług Projektów Transportowych (CUPT)** można znaleźć wiele dobrych praktyk związanych z dostępnością, w tym dobre praktyki dotyczące: asysty, systemu informacyjnego, obsługi w ewakuacji miejskiej, wsparcia dla osób z autyzmem, wsparcia dla osób niewidzących i słabowidzących, dostępności cyfrowej, dostępności miejsc higieny w przestrzeni publicznej, ewakuacji. Ekspertyzy dotyczące poszczególnych zagadnień są dostępne są na stronie CUPT ([link do strony internetowej CUPT](#)).

- ✓ Uwzględnianie w trakcie szkoleń dla osób oceniających projekty szczegółowych wyjaśnień dotyczących sposobu przyznawania punktów w kryteriach rankingujących, które dotyczą dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Uwrażliwienie na ryzyko naruszenia postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w projektach transportowych.

W konkursie w Działaniu 3.1 – typ projektu: tabor szynowy (tramwaje, metro) – wprowadzono kryterium rankingujące, które brzmi: „Dostosowanie do osób z niepełnosprawnościami”. Punkty mogą być przyznane za spełnienie jednego lub dwóch z poniższych wymagań:

- 4 punkty – zaplanowanie audytu z osobami z niepełnosprawnościami (grupa reprezentująca różne rodzaje niepełnosprawności) na etapie projektowania, na etapie realizacji i na zakończenie realizacji projektu,
- 3 punkty – tabor będący przedmiotem przedsięwzięcia będzie całkowicie niskopodłogowy, czyli udział niskiej podłogi będzie wynosił 100%.

Ocena aspektu dotyczącego audytu z udziałem osób z niepełnosprawnościami polega zatem na identyfikacji we wniosku o dofinansowanie informacji na temat planu audytu. Plan powinien wskazywać, jakie grupy zostaną uwzględnione (na przykład osoby z ograniczeniami w poruszaniu się, osoby

z ograniczeniami sensorycznymi, osoby z ograniczeniami psychicznymi i intelektualnymi, osoby poruszające się na wózkach). Audyt na etapie projektowania powinien koncentrować się na określeniu potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami w zakresie korzystania z danego produktu lub z danej usługi będących przedmiotem projektu. Audyt na etapie realizacji projektu powinien sprawdzać, czy standardy dostępności odpowiadają na potrzeby osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz czy nie zidentyfikowano konieczności podjęcia stosowanych działań naprawczych. Audyt końcowy powinien wskazywać efektywność wprowadzonych rozwiązań i (lub) ewentualnych koniecznych usprawnień. Plan audytu powinien zawierać także informację na temat sposobu dokumentowania przeprowadzonych konsultacji oraz wyniki testów użytkowych. Ważne jest również zaangażowanie do audytu ekspertek i ekspertów do spraw dostępności transportowej. Osoby z niepełnosprawnościami nie zawsze będą bowiem znać wszystkie dostępne rozwiązania, mogą wskazać bariery, ale ich usunięcie często będzie wymagać specjalistycznej wiedzy.

Audyt dostępności stanowi ważny krok w kierunku zapewnienia zgodności projektu z konwencją, a dokładniej z artykułem 9 Dostępność. Audyt ten jest jednak jedynie narzędziem do oceny, czy dany projekt lub rozwiązanie spełnia standardy dostępności w momencie badania. Dlatego we wniosku o dofinansowanie powinny się znaleźć również informacje na temat tego, w jaki sposób wyniki audytu zostaną wykorzystane i wdrożone przez beneficjenta oraz czy przewidziane są szkolenia dotyczące dostępności dla pracowniczek i pracowników beneficjenta.

- ✔ Zachęcanie wnioskodawców i beneficjentów do angażowania osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji pozarządowych reprezentujących ich interesy w proces konsultacji i planowania projektów, aby uwzględnić ich potrzeby i oczekiwania w obszarze mobilność i dostępność transportowa.
- ✔ Przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektów z uwzględnieniem ich wpływu na dostępność transportu dla osób z niepełnosprawnościami.
- ✔ Podkreślanie w działaniach informacyjno-promocyjnych znaczenia dostępności transportu dla osób z niepełnosprawnościami. Pokazywanie niestereotypowego wizerunku osoby z niepełnosprawnościami, która jest mobilna i niezależna.

- ✔ Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących produktów i usług transportowych dostępnych dla wszystkich, które są wypracowane w ramach projektów.
- ✔ Organizowanie wydarzeń oraz szkoleń dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz wnioskodawców i beneficjentów na temat najlepszych praktyk w zakresie dostępności transportowej.





Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ Upowszechnianie w trakcie szkoleń dla osób oceniających projekty oraz potencjalnych beneficjentów ekspertyz dotyczących zapewniania różnych form dostępności w obszarze zdrowie.
- ✓ Upowszechnianie na stronach poświęconych naborom projektów i (lub) realizacji zasad równościowych publikacji dotyczących standardów dostępności w szpitalach i publicznych ośrodkach zdrowia opracowanych przez Ministerstwo Zdrowia ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać publikacje](#)).
- ✓ Prowadzenie szkoleń dla osób oceniających projekty, które uwzględniają aspekty dostępności w projektach dotyczących produktów i usług zdrowotnych. Szczególnie będzie to istotne w naborach, które przewidują kryteria rankingujące.

W konkursie w Działaniu 6.1 wprowadzono kryterium premiujące, które brzmi: „Dodatkowe rozwiązania dla osób z niepełnosprawnościami”.

Spełnienie kryterium polega na zapewnieniu dostępu do rozwiązań dla osób ze szczególnymi potrzebami, które wykraczają poza wymogi minimalne zawarte w Standardach dostępności oraz w Ustawie z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Zapewnienie w ramach projektu tak zwanych rozwiązań ponadstandardowych (wykraczających poza standardy obligatoryjne) musi przekładać się na realną poprawę dostępu dla osób ze szczególnymi potrzebami do powstałej infrastruktury i stanowić dodatkowe udogodnienie w stosunku do wymogów minimalnych (obligatoryjnych) opisanych w Standardach dostępności. Spełnienie kryterium będzie weryfikowane na podstawie wyczerpującego uzasadnienia wnioskodawcy zawartego we wniosku o dofinansowanie. Opis musi jasno wskazywać na ponadstandardowe udogodnienia. Spełnienie kryterium przyczynia się realizacji następujących artykułów Konwencji:

- artykuł 9 Dostępność – zobowiązuje do podjęcia odpowiednich środków w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do środowiska fizycznego, transportu, informacji, komunikacji oraz innych usług i obiektów otwartych lub świadczonych dla publiczności, w tym usług zdrowotnych,
- artykuł 25 Zdrowie – zobowiązuje do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do opieki zdrowotnej o takim samym zakresie i jakości, co reszta społeczeństwa, w tym do dostępnych usług i infrastruktury zdrowotnej, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność,
- artykuł 21 Wolność wypowiedzi i dostępu do informacji – dotyczy zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do informacji i komunikacji, w tym do informacji związanych ze zdrowiem w dostępnych formatach.

Prawidłowa ocena kryterium wymaga znajomości nie tylko podstawowych standardów dostępności, ale także dużo szerszej ekspertyzy w tym zakresie. Osoba oceniająca powinna zapoznać się z wypracowanymi przez resort zdrowia standardami dostępności dla szpitali oraz ośrodków zdrowia ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać publikacje](#)) i na tej podstawie dokonać oceny kryterium. Warto przewidzieć także możliwość konsultacji z ekspertkami i ekspertami do spraw dostępności.

- ☑ Organizowanie szkoleń dla opiekunek i opiekunów projektów oraz osób kontrolujących projekty w obszarze zdrowia w zakresie przestrzegania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie w zakresie dostępności. Uwzględnienie w szkoleniach aspektów wykraczających poza standardy dostępności.
- ☑ Zachęcanie wnioskodawców i beneficjentów do angażowania osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji pozarządowych reprezentujących ich interesy w proces konsultacji i planowania projektów, aby uwzględnić ich potrzeby i oczekiwania w obszarze opieki zdrowotnej i jej dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Urządzenia i procedury medyczne mają niekiedy charakter pozornie dostępny. Przykładem takiego rozwiązania jest urządzenie do mammografii. Niektóre modele tego urządzenia ograniczają możliwość wykonania badania mammograficznego u kobiet z niepełnosprawnością ruchową.

Mammografia, będąca podstawowym badaniem przesiewowym w diagnostyce raka piersi, jest często trudna do wykonania u kobiet z ograniczeniami ruchowymi. Standardowe procedury wymagają, aby pacjentka mogła stać lub przynajmniej być w stanie samodzielnie podnieść ręce i przyjąć określoną pozycję, co jest niemożliwe dla wielu kobiet z niepełnosprawnościami ruchowymi. Problem ten wynika z braku odpowiednich urządzeń dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz z braku przeszkolenia personelu medycznego w zakresie pracy z takimi pacjentkami. W rezultacie kobiety te mogą mieć utrudniony dostęp do badań mammograficznych, co prowadzi do opóźnień w diagnozie i leczeniu raka piersi. Sytuacja ta jest przykładem systemowej dyskryminacji, wynikającej z niedostosowania procedur medycznych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Brak odpowiedniego sprzętu i szkoleń sprawia, że osoby te są narażone na gorszą opiekę medyczną, co może mieć poważne konsekwencje zdrowotne.

Prezentowany przykład odnosi się wprost do postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej do artykułu 6 Kobiety z niepełnosprawnościami oraz artykułu 9 Dostępność. Aby stwierdzić zgodność projektu z tymi artykułami osoby dokonujące oceny we wniosku o dofinansowanie powinny poszukiwać informacji, które odpowiedzą na następujące pytania:

- Czy została przeprowadzona analiza planowanego do zakupu sprzętu pod kątem barier wynikających z niepełnosprawności?
- Czy wyniki tej analizy są uwzględnione w planach zakupowych?
- Czy zaplanowane są szkolenia dla personelu dotyczące użytkowania nowego sprzętu w przypadku obsługi pacjentek i pacjentów z niepełnosprawnościami?

- ✔ Przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektów z uwzględnieniem ich wpływu na dostępność systemu opieki zdrowotnej dla osób z niepełnosprawnościami, w tym w odniesieniu do osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami.
- ✔ Przeprowadzenie badania opinii osób z niepełnosprawnościami na temat funkcjonalności i dostępności rozwiązań wdrożonych w ośrodkach zdrowia.
- ✔ Zastosowanie case study (na przykład wybranych ośrodków zdrowia) oraz jakościowej analizy porównawczej w celu określenia, które rozwiązania najbardziej przyczyniły się do dostępności opieki zdrowotnej dla osób z niepełnosprawnościami.





Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ Upowszechnianie w trakcie szkoleń dla osób oceniających projekty oraz potencjalnych beneficjentów ekspertyz dotyczących zapewniania różnych form dostępności w obszarze kultura.

Przykładem ekspertyzy dotyczącej obszaru kultura w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami może być „**Model zapewnienia dostępności oferty i zasobów instytucji kultury dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami**” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać model](#)). Model ten zapewnia dostępność oferty i zasobów instytucji kultury dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami. Jest on propozycją całościowego zbioru zasad i wskazówek, które pozwolą na efektywne zaplanowanie, uruchomienie i rozwijanie procesu zapewniania osobom ze szczególnymi potrzebami dostępności zasobów kultury i oferty kulturalnej, z uwzględnieniem całej jej różnorodności. Model pokazuje, jak element dostępności można włączyć do codziennej praktyki organizacji działań kulturalnych, tak aby stała się nowym, trwałym komponentem służącym rozwijaniu oferty i poszerzeniu grupy odbiorców usług kulturalnych.

Opisanie we wniosku o dofinansowanie sposobu zastosowania modelu w projekcie zapewnia zgodność projektu z artykułem 9 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

- ✓ Organizacja szkoleń dla osób oceniających projekty, które uwzględniają aspekty dostępności w projektach dotyczących produktów i usług z sektora kultury. Szczególnie będzie to istotne w naborach, które przewidują kryteria rankingujące.

W konkursie w Działaniu 7.1 wprowadzono kryterium rankingujące, które brzmi: „Dostosowanie do osób ze szczególnymi potrzebami”. Spełnienie kryterium polega na zaplanowaniu w projekcie działań zapewniających jak najszerszy możliwy dostęp do rezultatów projektu osobom ze szczególnymi potrzebami, w tym osobom z niepełnosprawnościami. Dotyczy to zarówno prezentacji

rezultatów projektu, jak i poprawy korzystania z oferty powstałej w wyniku realizacji inwestycji dla osób ze szczególnymi potrzebami. Spełnienie kryterium oceniane jest według następującej punktacji, która się sumuje:

- 2 punkty – wnioskodawca zaproponował rozwiązania w ocenianym obszarze i w budżecie projektu przewidział na nie środki,
- 1 punkt – wnioskodawca przedstawił raport z konsultacji zaproponowanych rozwiązań z osobami ze szczególnymi potrzebami, w tym z osobami z niepełnosprawnościami,
- 0 punktów – pozostałe sytuacje.

Przy ocenie tego kryterium należy pamiętać, że każdy projekt Programu FEnIKS, z którego produktów i usług korzystają użytkownicy i użytkowniczki, musi spełniać minimalne standardy dostępności. Zatem w tym kryterium oceniane są dodatkowe starania i inwestycje wnioskodawcy wykraczające poza to minimum. Wnioskodawca musi zaplanować konkretne rozwiązania i działania oraz zapewnić środki finansowe na ich realizację. Projekty spełniające tylko podstawowe standardy dostępności nie otrzymają dodatkowych punktów z tytułu tego kryterium. Z kolei punkty za konsultacje można przyznać w sytuacji, kiedy wnioskodawca dokładnie opíše proces takich konsultacji, grupy zaangażowanych osób z niepełnosprawnościami (lub reprezentujących ich interesy organizacji), wyniki konsultacji oraz posiadaną dokumentację z przeprowadzonej konsultacji.

- ✔ Organizowanie wydarzeń i szkoleń dla pracownic i pracowników instytucji wdrażających i beneficjentów na temat najlepszych praktyk w zakresie dostępności w sektorze kultury.

Publikacja „**Model Dostępnej Kultury**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) to całościowe opracowanie składające się z czterech części, które mogą stanowić cenne wsparcie dla beneficjentów Działania 7.1:

- Model zapewniania dostępności – prezentacja nowatorskiego podejścia do wdrażania dostępności, obejmująca perspektywę obszarów dostępności oraz kroki wdrażania dostępności.

- Instrukcja – praktyczne podpowiedzi, propozycje pytań do zadania oraz działania, które warto podjąć, aby efektywnie udostępniać zasoby i ofertę instytucji kultury.
- Dobre praktyki – przykłady przedsięwzięć zrealizowanych w ramach testowania modelu, które mogą posłużyć jako inspiracja.
- Rekomendacje – zestaw krótkich podpowiedzi, które pomagają trwale wprowadzić pożądane rozwiązania.

Każda z tych części oferuje konkretne rozwiązania i praktyczne wskazówki dotyczące wdrażania dostępności w instytucjach kultury. Zidentyfikowanie analogicznych rozwiązań we wniosku o dofinansowanie pozwala osobom oceniającym projekt stwierdzić zgodność projektu z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej z artykułem 9 Dostępność oraz artykułem 30, który dotyczy prawa osób z niepełnosprawnościami do uczestnictwa na zasadzie równości z innymi w życiu kulturalnym.

- ✔ Organizacja szkoleń dla opiekunek i opiekunów projektów oraz osób kontrolujących projekty z sektora kultury w zakresie przestrzegania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie w zakresie dostępności.
- ✔ Zachęcanie wnioskodawców i beneficjentów do angażowania osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji pozarządowych reprezentujących ich interesy w proces konsultacji i planowania projektów, aby uwzględnić ich potrzeby i oczekiwania w obszarze dostępności produktów i usług kultury.

Projekt „**Teatr bez Barrier**” ([link do strony internetowej projektu](#)) realizowany przez Teatr Powszechny w Warszawie, miał na celu stworzenie teatru dostępnego dla wszystkich, w tym dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Projekt zakładał nie tylko fizyczne dostosowanie budynku teatru, ale także zapewnienie dostępności programowej i komunikacyjnej.

Projekt był realizowany we współpracy z osobami z niepełnosprawnościami oraz organizacjami pozarządowymi działającymi na ich rzecz. Organizowano regularne warsztaty i spotkania z osobami z niepełnosprawnościami, aby zrozumieć ich potrzeby i oczekiwania dotyczące dostępu do teatru. Przeprowadzono ankiety i wywiady z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności (ruchowymi, sensorycznymi, intelektualnymi), co pozwoliło

zebrać szczegółowe informacje na temat barier, z jakimi się spotykają. Zatrudniono ekspertki i ekspertów do spraw dostępności i inkluzji, aby zapewnić, że wszystkie wprowadzane zmiany będą zgodne z najlepszymi praktykami i standardami dostępności. Na podstawie przeprowadzonego procesu konsultacji wprowadzono następujące rozwiązania:

- Dostosowanie infrastruktury – zainstalowano podjazdy i windy, aby umożliwić osobom z niepełnosprawnością ruchową swobodne poruszanie się po budynku teatru. Dostosowano toalety do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, aby były dostępne i wygodne w użytkowaniu dla wszystkich. Wyznaczono miejsca w sali teatralnej, które są przeznaczone dla osób poruszających się na wózkach.
- Dostępność komunikacyjna i informacyjna – wprowadzono audiodeskrypcję dla osób niewidomych i słabowidzących oraz napisy dla osób niesłyszących i niedosłyszących podczas przedstawień. Wybrane spektakle są organizowane z tłumaczeniem na język migowy. Zapewniona jest dostępność stron internetowych, materiałów promocyjnych i programów teatralnych przez dostosowanie ich do standardów WCAG.
- Programy edukacyjne i kulturalne – organizowane są warsztaty artystyczne i edukacyjne dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Powstają i są prezentowane spektakle, które na poziomie treści i formy uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

Przykład ten pokazuje, jak ważne jest angażowanie osób z niepełnosprawnościami w proces planowania i realizacji projektów kulturalnych, aby uwzględnić ich potrzeby i zapewnić im równy dostęp do kultury. Warto dodać, że wskazanie w projekcie takich rozwiązań pozwala osobom dokonującym oceny projektu na stwierdzenie, że projekt jest zgodny z artykułem 9 i artykułem 30 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.



Ogólne rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

Poniższe rekomendacje zawierają wskazówki i propozycje rozwiązań umożliwiających wnioskodawcy lub beneficjentowi dokonanie analizy w zakresie zgodności danego projektu z określonymi artykułami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Uzupełnieniem tych wskazówek są odniesienia do konkretnych artykułów tej konwencji w częściach sektorowych. Tam również wskazano przykłady uzasadniające, dlaczego projekt może być neutralny w odniesieniu do pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Przygotowanie wniosku o dofinansowanie

- ✓ Zapoznanie się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie z artykułami, które są wskazane przez Instytucję Pośredniczącą jako najbardziej istotne dla danego priorytetu Programu FEnIKS.
- ✓ Określenie, czy w projekcie występują – w sposób bezpośredni lub pośredni – użytkownicy i użytkowniczki projektu.
- ✓ W wypadku występowania użytkowników i użytkowniczek projektu przeprowadzenie wstępnej analizy wpływu projektu na osoby z niepełnosprawnościami. Analiza powinna wskazywać specyficzne trudności i bariery, jakie mogą napotkać osoby z różnymi potrzebami – na przykład osoby z niepełnosprawnością ruchową, sensoryczną (wzrok, słuch), osoby z niepełnosprawnością intelektualną – w kontakcie z projektem i jego rezultatami. Pomocne mogą być opisy barier wynikających z różnych niepełnosprawności, zawarte w standardach dostępności, stanowiących Załącznik nr 2 do "Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach Funduszy Europejskich na lata 2021-2027".
- ✓ Przeprowadzenie wstępnego audytu dostępności projektu i proponowanych rozwiązań. Audyt może polegać na konsultacji projektowanych produktów i usług z osobami reprezentującymi środowisko osób z niepełnosprawnością.

Audyt dostępności pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami to proces oceny, czy budynki, przestrzenie publiczne, usługi i zasoby cyfrowe są dostępne i przyjazne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Celem audytu jest zidentyfikowanie barier i problemów, które utrudniają lub uniemożliwiają osobom z niepełnosprawnościami pełne uczestnictwo w życiu społecznym, kulturalnym i zawodowym, oraz sformułowanie rekomendacji dotyczących poprawy dostępności.

Kluczowe elementy audytu dostępności:

- Ocena infrastruktury fizycznej – sprawdzenie, czy budynki są wyposażone w rampy, windy, szerokie drzwi, niskie progi, dostosowane toalety i odpowiednie oznakowanie. Ocena dostępności parków, placów, ulic, chodników i innych przestrzeni publicznych pod kątem łatwości poruszania się dla osób z niepełnosprawnościami.
- Ocena dostępności cyfrowej – sprawdzenie, czy strony internetowe są zgodne z wytycznymi WCAG i czy są dostosowane do potrzeb osób niewidomych, słabowidzących, Głuchych i niedosłyszących. Ocena dostępności aplikacji mobilnych, w tym funkcji wspomagających, takich jak czytniki ekranu, zmienne rozmiary tekstu i kontrast.
- Ocena dostępności komunikacyjnej – sprawdzenie dostępności oznakowania, komunikatów dźwiękowych, napisów, tłumaczeń na język migowy i audiodeskrypcji w przestrzeniach publicznych i mediach. Ocena dostępności materiałów drukowanych, takich jak broszury, ulotki, programy wydarzeń, w wersjach dostosowanych do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami (na przykład brajl, duży druk).
- Ocena dostępności produktów i usług – ocena, czy usługi świadczone przez instytucje publiczne, kulturalne, edukacyjne i inne są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Sprawdzenie, czy programy edukacyjne i szkoleniowe są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- Szkolenie i świadomość personelu – ocena, czy personel organizacji jest odpowiednio przeszkolony w zakresie obsługi osób z niepełnosprawnościami i czy jest świadomy ich potrzeb.

- ✔ Zaplanowanie konkretnych rozwiązań i działań podejmowanych w projekcie w celu zaspokojenia zidentyfikowanych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- ✔ Zapewnienie, że projekt jest zgodny ze standardami dostępności. Wskazanie, jak jest realizowana zasada projektowania uniwersalnego, ewentualnie racjonalnych usprawnień
- ✔ Zaplanowanie w projekcie audytów dostępności, które zostaną przeprowadzone przynajmniej dwa razy: w trakcie projektu i przed jego zakończeniem. Opisanie sposobu przeprowadzenia audytu, zaangażowania osób z niepełnosprawnościami i organizacji reprezentujących takie osoby. Zaplanowanie stosowanych środków na ten cel w budżecie projektu.

Przykładowe etapy audytu dostępności:

- Proces przygotowawczy – określenie celów audytu i obszarów, które będą oceniane. Zgromadzenie dokumentacji, planów i informacji o przestrzeniach, usługach i zasobach cyfrowych, które będą poddane audytowi.
 - Inspekcja i ocena – przeprowadzenie wizji lokalnych, obserwacji i testów dostępności. Zbieranie opinii i doświadczeń osób z niepełnosprawnościami (wywiady, ankiety i konsultacje).
 - Analiza i raportowanie – analiza zebranych danych w celu zidentyfikowania barier i problemów. Opracowanie raportu zawierającego wyniki audytu, zidentyfikowane bariery oraz rekomendacje dotyczące poprawy dostępności.
 - Rekomendacje i plan działania – sformułowanie konkretnych rekomendacji mających na celu usunięcie zidentyfikowanych barier. Opracowanie planu działania, który określa kroki, jakie należy podjąć, aby poprawić dostępność.
 - Monitoring i ewaluacja – regularne monitorowanie wdrażania rekomendacji i ocena postępów w poprawie dostępności. Przeprowadzanie kolejnych audytów w celu oceny skuteczności wprowadzonych zmian.
- ✔ Uwzględnienie w projekcie wydatków zapewniających dostępność produktów i usług. Wydatki te powinny obejmować nie tylko koszty audytów dostępności, ale także koszty zapewnienia dostępności działań informacyjno-promocyjnych.

- ✔ Opisane we wniosku o dofinansowanie, jak projekt odpowiada na potrzeby osób z niepełnosprawnościami, zapewniając jego zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.

We wniosku o dofinansowanie obligatoryjnie należy udzielić odpowiedzi na pytanie: „Czy projekt jest zgodny z Konwencją o Prawach Osób Niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 roku?” oraz podać szczegółowe uzasadnienie odpowiedzi. W jaki sposób poprawnie udzielić odpowiedzi na to pytanie? Jeżeli projekt wpływa na prawa osób z niepełnosprawnościami (ma użytkowników i użytkowników produktów lub usług), należy zaznaczyć „Tak” oraz uzasadnić, w jaki sposób projekt spełnia wymagania konwencji. Opis powinien dotyczyć wyników analizy, audytów dostępności oraz konkretnych rozwiązań i działań, jakie zostaną podjęte, aby zapewnić zgodność projektu z konwencją. W opisie należy odnieść się do konkretnych artykułów konwencji, które są szczególnie istotne dla danego sektora. Ta odpowiedź powinna być zaznaczona i uzasadniona także wtedy, gdy w projekcie będą rozliczane wydatki osobowe.

W sytuacji, gdy projekt nie dotyczy osób z niepełnosprawnościami i nie ma wpływu na ich prawa, należy zaznaczyć „Nie” z dopiskiem „Nie dotyczy”. Samo zaznaczenie „Nie” spowoduje odrzucenie wniosku. Ta odpowiedź także wymaga uzasadnienia w treści wniosku o dofinansowanie. Należy wówczas wyjaśnić, w jaki sposób zakres i zawartość projektu są neutralne wobec wymagań konwencji.

- ✔ Jeżeli w projekcie nie występują użytkownicy i użytkownicy produktów i usług, projekt można uznać za neutralny wobec Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Niemniej jednak, jeżeli projekt przewiduje rozliczanie wydatków osobowych, należy opisać, w jaki sposób zostanie zapewniona zgodność z tą konwencją na poziomie zarządzania zespołem projektowym.

Projekt dotyczy infrastruktury gazowej. Ponieważ inteligentne sieci gazowe nie są bezpośrednio używane przez osoby, w tym osoby z niepełnosprawnościami, projekt nie tworzy barier w dostępie do produktów, usług czy infrastruktury. W ramach projektu będą jednak rozliczane wydatki osobowe. Wnioskodawca od kilku lat prowadzi systematyczne działania w kierunku zwiększania liczby zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami. Obecne zatrudnienie takich osób wynosi 7% ogółu pracowników i pracowników. W ramach działań na rzecz

zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wnioskodawca ma nawiązaną stałą współpracę z agencją specjalizującą się w prowadzeniu rekrutacji osób ze szczególnymi potrzebami. Dodatkowo w przygotowaniu miejsc pracy współpracuje z lokalną organizacją pozarządową, która specjalizuje się w dostępności miejsc pracy. Dzięki temu są zapewnione wysokiej jakości adaptacja stanowisk pracy, odpowiedni sprzęt oraz dostosowanie infrastruktury biurowej do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

W regulaminie pracy i wynagradzania uwzględniono politykę równych szans, wdrożono system przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Wnioskodawca regularnie organizuje szkolenia dla zatrudnionych osób, które zwiększą ich świadomość na temat niepełnosprawności oraz umiejętności w zakresie pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Szkolenia te zawierają także elementy savoir-vivre'u w komunikacji z osobami z różnymi niepełnosprawnościami. Projekt przewiduje rozliczenie części etatu osoby z niepełnosprawnością zatrudnionej w dziale finansowym. Powyższy opis stanowi potwierdzenie dla realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, a dokładniej artykułu 4 Obowiązki ogólne, artykułu 5 Równość i niedyskryminacja, artykułu 27 Praca i zatrudnienie.

Wdrażanie projektu

- ✔ Realizacja projektu w zgodzie z opisami we wniosku o dofinansowanie, które dotyczą zapewnienia, że produkty i usługi projektowe są zgodne z wymaganiami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, nie naruszają praw i wolności osób z niepełnosprawnościami oraz są zgodne ze standardami dostępności.
- ✔ Upublicznienie informacji o możliwości zgłaszania do Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących lub Instytucji Wdrażających podejrzenia o niezgodności projektu lub działań beneficjenta z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.

Naruszenie postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych może się wiązać z poważnymi konsekwencjami. Zgodnie z procedurą zgłaszania takich sytuacji nie tylko każda osoba uczestnicząca w projekcie, ale także organizacja pozarządowa czy instytucja uczestnicząca we wdrażaniu może

wystosować taką skargę. Jakie są kolejne kroki postępowania? Można to przedstawić na przykładzie zgłoszenia, którego mogłaby dokonać osoba uczestnicząca w projekcie realizowanym w obszarze kultura: osoba niewidoma nie została wpuszczona z psem asystującym na wystawę w odrestaurowanej zabytkowej galerii. Remont zabytkowej galerii oraz wystawa zostały sfinansowane z Programu FEnIKS.

Etapy zgłoszenia naruszenia:

- Krok pierwszy: skarga jest przesłana przez osobę pokrzywdzoną lub jej przedstawicielkę bądź przedstawiciela. Zgłoszenie jest wysyłane e-mailem na wskazany adres Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego (MKiDN), które pełni rolę Instytucji Pośredniczącej w Działaniu 6.1.
- Krok drugi: po otrzymaniu zgłoszenia resort kultury sprawdza, czy jest ono kompletne. Jeżeli nie, prosi o uzupełnienie. Wszystkie informacje dotyczące zgłoszenia są poufne.
- Krok trzeci: Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego analizuje zgłoszenie pod kątem zgodności z konwencją i wzywa beneficjenta (w tym wypadku jest to właściciel galerii) do przedstawienia stosownych wyjaśnień. Opisana sytuacja narusza artykuły konwencji o równości, o niedyskryminacji osób z niepełnosprawnościami, o dostępności, o prawie do niezależnego życia,
- Krok czwarty: jeśli zgłoszenie potwierdza naruszenie, resort kultury przygotowuje zalecenia dotyczące wprowadzenia zmian, które będą zgodne z konwencją. W tym wypadku mogłyby to być: obowiązkowe szkolenie dla pracownic i pracowników galerii dotyczące dostępności i komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami, umieszczenie informacji o dostępności budynku dla osób ze szczególnymi potrzebami.
- Krok piąty: w wypadku poważnych naruszeń resort kultury informuje zgłaszającego, jakie działania zostały podjęte w celu naprawy sytuacji w projekcie i dodatkowo informuje, że osoba zgłaszająca może wystąpić ze skargą do Rzecznika Praw Obywatelskich lub innych właściwych organów ścigania.

Ministerstwo odnotowuje zgłoszenie w rejestrze niezgodności i prowadzi tabelę monitoringu zgłoszeń. W trakcie kontroli podmiot wobec którego zgłoszono skargę jest sprawdzany pod kątem tego czy zastosował się do zaleceń. Informacje te są raportowane raz w roku Komitetowi Monitorującemu Program.

- ✓ Przeprowadzenie audytów dostępności w trakcie projektu i przed jego zakończeniem. Wprowadzenie niezbędnych adaptacji i modyfikacji w odpowiedzi na bieżące potrzeby osób z niepełnosprawnościami.
- ✓ Dążenie do budowania miejsc pracy otwartych na osoby z niepełnosprawnościami oraz do osiągnięcia sześcioprocentowego udziału osób z niepełnosprawnościami w ogólnym zatrudnieniu.

Przykład treści oferty pracy, która podkreśla otwartość na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami:

- „Poszukujemy osoby na stanowisko specjalistka/specjalista do spraw obsługi. Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za profesjonalną obsługę klientek i klientów, odpowiadanie na zapytania, rozwiązywanie problemów oraz wspieranie działań sprzedażowych.
- Zakres obowiązków: przyjmowanie i obsługa zgłoszeń od klientek i klientów za pośrednictwem telefonu, poczty elektronicznej i czatu, udzielanie informacji o produktach i usługach firmy, rozwiązywanie problemów zgłaszanych przez klientki i klientów, współpraca z innymi działami w celu zapewnienia wysokiej jakości obsługi klientki i klienta, sporządzanie bieżących raportów i analiz.
- Wymagania: wykształcenie średnie lub wyższe, dobre umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, umiejętność pracy w zespole, dobra znajomość obsługi komputera i pakietu MS Office, mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku, otwartość na pracę z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
- Oferujemy: umowę o pracę na pełny etat, atrakcyjne wynagrodzenie i system premiowy, możliwość rozwoju zawodowego i udziału w szkoleniach, przyjazne środowisko pracy dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy

zdalnej, program wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, dostosowane stanowisko pracy oraz wsparcie asystenta.

→ Jesteśmy instytucją, która stawia na różnorodność i inkluzję. Wierzymy, że każdy ma talent, który może wnieść do naszego zespołu, niezależnie od ograniczeń fizycznych czy zdrowotnych. Nasze biuro jest w pełni przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, a każda zatrudniona osoba otrzymuje indywidualne wsparcie, aby czuć się komfortowo i efektywnie realizować swoje zadania”.

Powyższy przykład świadczy o podejmowaniu działań zgodnych z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych w zakresie artykułu 27 Praca i zatrudnienie.

- ✔ Uwzględnianie aspektów społecznych, w tym do stosowania klauzul społecznych w ramach postępowań dotyczących zamówień publicznych planowanych do realizacji w projekcie.
- ✔ Udział w wydarzeniach, które propagują i udostępniają wiedzę na temat dostępności produktów i usług dla osób z niepełnosprawnościami.
- ✔ Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych w zgodzie ze standardami dostępności. Budowanie pozytywnego wizerunku osoby z niepełnosprawnością, wskazywanie różnorodności takich osób i ich potrzeb.
- ✔ Organizacja szkoleń dla pracowników i pracowników oraz wykonawców i podwykonawców szkoleń dotyczących Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, dostępności, potrzeb i sytuacji osób z różnymi niepełnosprawnościami.

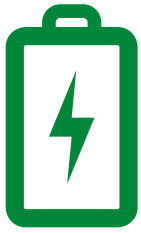
Sprawozdawczość i kontrola

- ✔ Ujęcie we wniosku o płatność informacji na temat realizowanych lub zrealizowanych konkretnych działań, które zostały zaplanowane we wniosku o dofinansowanie projektu w celu zapewnienia jego zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.
- ✔ Przechowywanie dokumentów i materiałów (na przykład regulaminów, protokołów z audytu dostępności, list obecności ze szkoleń, materiałów

szkoleniowych, zdjęć z wydarzeń zewnętrznych) potwierdzających realizację opisów z wniosku o dofinansowanie na temat konkretnych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

- ✓ Przechowywanie materiałów informacyjno-promocyjnych, które powstały w ramach projektu.





Rekomendacje sektorowe – energetyka

- ✓ Zapoznanie się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie z artykułami wskazanymi przez Instytucję Pośredniczącą organizującą postępowanie w zakresie wyboru projektów.

W wypadku projektów z sektora energetyki wskazano cztery artykuły Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych jako szczególnie istotne dla Programu.

Artykuł 4 Obowiązki ogólne – projekty muszą uwzględniać zasady równości i niedyskryminacji, zapewniając, że wszystkie działania i inwestycje są dostępne i korzystne dla osób z niepełnosprawnościami.

Pomocne pytania:

- Czy projekt uwzględnia zasady uniwersalnego projektowania, zapewniając, że wszystkie elementy infrastruktury energetycznej są dostępne i użyteczne dla wszystkich osób, w tym osób z niepełnosprawnościami?
- Czy wnioskodawca ma wdrożone mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji i ochrony praw osób z niepełnosprawnościami?
- Czy projekt przewiduje konsultacje i zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami oraz organizacji reprezentujących ich interesy w proces planowania i realizacji projektu, aby zapewnić, że ich potrzeby i opinie są brane pod uwagę?

Artykuł 9 Dostępność – wszystkie projekty muszą zapewniać, że infrastruktura i usługi energetyczne są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje to dostęp do budynków, instalacji oraz technologii, które powinny być zgodne ze standardami dostępności. Wskazane jest stosowanie założeń projektowania uniwersalnego.

Pomocne pytanie:

- Czy projekt zapewnia dostępność dla osób z niepełnosprawnościami zgodnie ze standardami dostępności?

Artykuł 12 Równość wobec prawa – osoby z niepełnosprawnościami mają równe prawa i równy dostęp do korzyści płynących z projektów związanych z efektywnością energetyczną oraz modernizacją infrastruktury. Mają także takie same prawa do stanowienia o sobie i do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji o charakterze prawnym (na przykład zawierania umów z zakładami energetycznymi).

Pomocne pytanie:

→ Czy projekt uwzględnia mechanizmy zapewniające, że osoby z niepełnosprawnościami mają pełną zdolność do czynności prawnych oraz dostęp do wsparcia, które umożliwi im podejmowanie decyzji dotyczących ich uczestnictwa w projekcie lub korzystania z jego produktów bądź usług?

Artykuł 27 Praca i zatrudnienie – projekty powinny propagować zatrudnienie w sektorze energetycznym osób z niepełnosprawnościami, tworząc stanowiska pracy i zapewniając dostęp do szkoleń i edukacji. Działania muszą także przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy oraz upowszechniać polityki i praktyki wspierające integrację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Pomocne pytania:

→ Czy projekt tworzy miejsca pracy i zapewnia warunki pracy dostępne dla osób z niepełnosprawnościami?

→ Czy w organizacji funkcjonują regulacje przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność?

- ✓ Uzasadnienie, dlaczego projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zawsze należy jednak brać pod uwagę specyfikę danego projektu i konieczność dostosowania uzasadnienia do jego zakresu.

Przykład uzasadnienia do wniosku o dofinansowanie: „Projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ponieważ jego głównym celem jest poprawa infrastruktury i usług energetycznych [lub inny cel – w zależności od zakresu projektu], co nie bezpośrednio dotyczy innych obszarów objętych Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, takich jak edukacja, zdrowie czy transport. Projekt może pośrednio wpływać na te obszary, ale na żadnym etapie nie stwarza barier

w dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jego bezpośredni wpływ i główne działania koncentrują się na zapewnieniu dostępności i równości w sektorze energetycznym”.

- ✔ Opisanie we wniosku o dofinansowanie wpływu projektu na sytuację osób z niepełnosprawnościami. W projektach z obszaru energetyka często wystąpi grupa użytkowników i użytkowników pośrednich. Będą to osoby, które ostatecznie skorzystają z ulepszonych energetycznie budynków czy – długofalowo – czystsze powietrze. Tam, gdzie to jest uzasadnione, projekt powinien opisywać, w jaki sposób przyczyni się do lepszej jakości życia społeczności lokalnej, w tym osób z niepełnosprawnościami. Dzięki temu projekt może się dodatkowo przyczynić do realizacji postanowień Konwencji i prawach osób niepełnosprawnych, w tym artykułu 28 Odpowiedni standard życia i ochrona socjalna.
- ✔ Systematyczne monitorowanie zgodności projektu z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie w zakresie ryzyka ograniczenia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Przykładem projektu, w którym może dojść do ograniczenia dostępności, jest modernizacja energetyczna budynków, a zwłaszcza ich termoizolacja. Bariery, jakie mogą się pojawić w wypadku projektów termomodernizacyjnych:

- Zamknięcie dróg ewakuacyjnych – prace termoizolacyjne mogą tymczasowo zamykać lub utrudniać dostęp do dróg ewakuacyjnych, co stanowi poważne zagrożenie dla osób z niepełnosprawnościami. W projekcie konieczne jest zapewnienie, że wszystkie drogi ewakuacyjne pozostaną dostępne przez cały czas trwania prac.
- Bariery architektoniczne – niewłaściwe przeprowadzenie modernizacji może skutkować powstaniem nowych barier architektonicznych, takich jak nieodpowiednie progi drzwiowe czy nieprzystosowane wejścia. Instalacja dodatkowych warstw izolacyjnych może zawęzić schody czy pochylnie.

Aby zminimalizować wskazane wyżej negatywne aspekty wynikające z termomodernizacji budynku, kluczowe jest odpowiednie planowanie prac z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami, konsultacje

z ekspertkami i ekspertami do spraw dostępności oraz przestrzeganie norm i przepisów dotyczących dostępności budynków.

Warto zapoznać się także z dobrymi praktykami uniwersalnego projektowania w już istniejących budynkach. Przykłady można znaleźć na stronie **Budowlanego ABC** ([link do strony internetowej Budowlanego ABC](#)).





Rekomendacje sektorowe – środowisko

- ✓ Zapoznanie się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie z artykułami wskazanymi przez Instytucję Pośredniczącą organizującą postępowanie w zakresie wyboru projektów. Będą to artykuły analogiczne jak w sektorze energetyka. Dobrą praktyką będzie odniesienie się także do wymienionych niżej artykułów konwencji, które wiążą się ze specyfiką projektów środowiskowych.

Artykuły Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych istotne w odniesieniu do projektów z obszaru środowisko:

Artykuł 11 Sytuacje zagrożenia i klęski żywiołowe – w razie klęsk żywiołowych, konfliktów zbrojnych czy innych sytuacji kryzysowych państwa mają obowiązek chronić i zapewnić bezpieczeństwo osobom z niepełnosprawnościami. Ta część Konwencji dotyczy więc wszystkich projektów Programu FEnIKS, które są związane z: systemami ostrzegania i ratownictwa, systemami ochrony przeciwpowodziowej, ochroną przed klęskami żywiołowymi, przed niekontrolowanymi pożarami oraz przed ryzykami naturalnymi niezwiązanymi z klimatem i ryzykami związanymi z działalnością człowieka.

Pomocne pytanie:

- Czy projekt zawiera rozwiązania i procedury, które zapewniają bezpieczeństwo i wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami w sytuacjach ryzykownych, nagłych kryzysach humanitarnych i katastrofach?

Artykuł 28 Odpowiedni standard życia – projekty, które poprawiają dostępność do czystej wody, podnoszą efektywność energetyczną budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej pośrednio przyczyniają się także do podniesienia standardu życia osób z niepełnosprawnościami.

Pomocne pytanie:

- W jaki sposób projekt może przyczynić się do podniesienia standardu życia osób z niepełnosprawnościami?

Artykuł 21 Prawo do wolności wypowiedzi oraz dostępu do informacji – kampanie informacyjno-promocyjne oraz działania edukacyjne muszą być dostępne w formatach zrozumiałych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami (napisy, audiodeskrypcja, język migowy, materiały brajlowskie). Projekty powinny angażować osoby z niepełnosprawnościami w procesy decyzyjne i planowanie działań, co może obejmować konsultacje społeczne oraz uwzględnianie ich opinii i potrzeb w projektach środowiskowych.

Pomocne pytanie:

→ Czy projekt gwarantuje dostęp do informacji w formatach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami?

- ✓ Uzasadnienie, dlaczego projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zawsze należy jednak brać pod uwagę specyfikę danego projektu i konieczność dostosowania uzasadnienia do jego zakresu.

Przykład uzasadnienia do wniosku o dofinansowanie: „Projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ponieważ jego głównym celem jest poprawa infrastruktury i usług środowiskowych oraz związanych ze zmianami klimatu [tu wymienić konkretne cele projektu], co nie bezpośrednio dotyczy innych obszarów objętych Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, takich jak edukacja, zdrowie, czy transport. Projekt może pośrednio wpływać na te obszary, ale na żadnym etapie nie tworzy barier w dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jego bezpośredni wpływ i główne działania koncentrują się na zapewnieniu dostępności i równości w sektorze środowiskowym [tu wskazać konkretny obszar wpływu]”.

- ✓ Uwzględnienie specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami na etapie analizy problemu oraz wypracowywania celów i działań projektu. Zwrócenie szczególnej uwagi na projekty, w których powstaje ogólnodostępna infrastruktura zielona i niebieska czy inny dostęp do przyrody. Ważne są także projekty dotyczące systemów ostrzegania, ochrony przed zagrożeniami i ryzykami naturalnymi, lecz również gospodarki obiegu zamkniętego.

W Działaniu 1.4 – typ projektu „Systemy selektywnego zbierania odpadów komunalnych” – można otrzymać 3 punkty

za zaplanowanie działań dotyczących zmniejszenia barier dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób z innych grup społecznych o specyficznych potrzebach w zakresie dostępu do infrastruktury selektywnego zbierania odpadów.

Przykładowo mogą to być rozwiązanie mające na celu ułatwienie dostępu do infrastruktury – podjazdy dla wózków, zastosowanie poręczy ułatwiających poruszanie się, likwidacja barier architektonicznych utrudniających poruszanie się, zakup odpowiednio niskich koszy, zastosowanie naklejek na pojemniki i kosze do segregacji odpadów z widocznymi piktogramami oraz oznaczeniami w brajlu, zastosowanie wspierających systemów audio w miejscach zbiorowego selektywnego zbierania odpadów.

Inspiracją do realizacji rozwiązań i działań z uwzględnieniem potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami może być projekt „**Segreguję – nie widzę przeszkód**” ([link do strony internetowej projektu](#)), w ramach którego zaprojektowano i wyprodukowano naklejki na kosze do segregacji odpadów z widocznymi żółtymi piktogramami na czarnym tle i oznaczeniami w brajlu.

- ✔ Włączanie osób z niepełnosprawnościami lub organizacji reprezentujących ich interesy oraz ekspertki i ekspertów do spraw dostępności w planowanie systemów ostrzegania i ochrony przed ryzykami naturalnymi (Działanie 1.2, Działanie 2.4).

Skutki katastrof i klęsk żywiołowych są bardziej dotkliwie odczuwane przez osoby z niepełnosprawnościami, które są bardziej narażone na katastrofy ze względu na wyższe wskaźniki ubóstwa i niekorzystne warunki społeczno-ekonomiczne, źle zaplanowane systemy ratownicze. Dlatego Bank Światowy opracował rekomendacje pięciu działań podnoszących jakość systemów ratownictwa i zwiększania bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnościami w sytuacji zagrożenia:

- Zapewnienie reprezentacji – uwzględnianie osób z niepełnosprawnościami i organizacji działających na ich rzecz w planowaniu i we wdrażaniu planów zarządzania ryzykiem katastrof.
- Usuwanie bariery uczestnictwa w konsultacjach – zapewnienie standardów dostępności, uwzględnianie osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

- Informacja – edukacja decydek i decydeków oraz służb ratowniczych o potrzebach osób z niepełnosprawnościami w trakcie katastrof i klęsk żywiołowych oraz w ramach eliminacji ich skutków.
 - Gromadzenie danych – przy zachowaniu bezpieczeństwa danych osobowych budowanie wiedzy na temat obecności osób z niepełnosprawnościami w lokalnej społeczności.
 - Odbudowa – upewnienie się, że odbudowa po katastrofie poprawia dostępność dla osób z niepełnosprawnościami.
- ✔ Podkreślanie w projektach edukacyjnych oraz działaniach informacyjno-promocyjnych dostępności parków i zielono-niebieskiej infrastruktury dla osób z niepełnosprawnościami. Pokazywanie niestereotypowego wizerunku takich osób, które aktywnie korzystają z parków i terenów rekreacyjnych.





Rekomendacje sektorowe – transport

- ✓ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników. W projektach transportowych może zaistnieć sytuacja, w której tylko części produktów lub usług tworzonych w projekcie ma użytkowniczkę i użytkowników.
- ✓ Identyfikacja projektów o neutralnym wpływie na realizację postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Centrum Unijnych Projektów Transportowych, która pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej, wskazuje następujące typy projektów, które będą mieć charakter neutralny:

- projekty dotyczące zharmonizowanych usług informacji rzecznej (river information services, RIS) na śródlądowych drogach wodnych,
- projekty związane z obszarem transportu morskiego i śródlądowego oraz intermodalnego, w których jest możliwy zakup specjalistycznego sprzętu lub systemów poprawiających bezpieczeństwo.

- ✓ Zapoznanie się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie z artykułami wskazanymi przez Instytucję Pośredniczącą organizującą postępowanie w zakresie wyboru projektów.

W wypadku projektów z sektora transportowego Instytucja Pośrednicząca wskazała cztery artykuły Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych jako szczególnie istotne dla Programu:

Artykuł 5 Równość i niedyskryminacja – wszystkie osoby, niezależnie od ich cech osobistych, powinny mieć równy dostęp do usług transportowych. Projekty transportowe powinny eliminować wszelkie formy dyskryminacji i propagować równość w dostępie do transportu.

Pomocne pytanie:

- Czy projekt zapewnia równy dostęp do usług transportowych dla wszystkich grup społecznych, w tym osób z niepełnosprawnościami?

→ Jakie działania są podejmowane, aby eliminować dyskryminację w dostępie do transportu?

→ Czy projekt uwzględnia potrzeby różnych grup osób z niepełnosprawnościami, takich jak seniorzy, kobiety, dzieci?

Artykuł 9 Dostępność – nacisk na zapewnienie dostępności wszystkich elementów infrastruktury transportowej dla osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje to fizyczną dostępność budynków, pojazdów, jak i dostępność informacyjną.

Pomocne pytanie:

→ W jaki sposób projekt zapewnia zgodność ze standardami dostępności?

Artykuł 20 Mobilność osobista – podkreśla znaczenie zapewnienia mobilności osobom z niepełnosprawnościami w sposób możliwie najbardziej niezależny. Będą temu sprzyjać projekty, których rezultatem będzie: adaptacja infrastruktury transportowej (tym budowa dostępnych peronów, wind i toalet), modernizacja taboru komunikacji miejskiej i taboru kolejowego, aby były dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, wprowadzenie systemów informacyjnych dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi.

Pomocne pytania:

→ Jak projekt wspiera niezależną mobilność osób z niepełnosprawnościami?

→ Czy projekt uwzględnia potrzeby związane z mobilnością takich osób w planowaniu tras i połączeń transportowych?

- ✓ Uzasadnienie, dlaczego projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zawsze należy jednak brać pod uwagę specyfikę danego projektu i konieczność dostosowania uzasadnienia do jego zakresu.

Przykład uzasadnienia do wniosku o dofinansowanie: „Projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ponieważ jego głównym celem jest poprawa infrastruktury i usług transportowych [tu wskazać konkretny obszar i cel], co nie bezpośrednio dotyczy innych obszarów objętych konwencją, takich jak edukacja, zdrowie czy

mieszkalnictwo. Projekt może pośrednio wpływać na te obszary, ale na żadnym etapie nie stwarza barier w dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jego bezpośredni wpływ i główne działania koncentrują się na zapewnieniu dostępności i równości w sektorze transportowym”.

- ✓ Przygotowanie projektu transportowego, który jest zgodny ze standardami dostępności oraz postanowieniami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Dobrą praktyką może być także wskazanie dodatkowych artykułów tej konwencji, które są związane ze specyfiką projektu.

W Działaniu 4.2 jest możliwa realizacja projektu, który zakłada budowę, przebudowę i modernizacji linii kolejowych, w tym z elementami projektów dotyczącymi: budowy i modernizacji stacji i przystanków kolejowych, zabudowy urządzeń ERTMS, budowy systemów zasilania trakcyjnego i sieci trakcyjnej, systemów sterowania ruchem kolejowym, systemów usprawniających zarządzanie przewozami pasażerskimi i podnoszących bezpieczeństwo w pasażerskim ruchu kolejowym i towarowym.

W przykładowym wniosku o dofinansowanie (studium wykonalności) znalazło się następujące rozróżnienie:

- Produkty o charakterze neutralnym: zabudowa urządzeń ERTMS, budowa systemów zasilania trakcyjnego i sieci trakcyjnej, zakup systemu sterowania ruchem kolejowym, zabudowa ERTMS na liniach kolejowych. Elementy te są częścią technicznej infrastruktury kolejowej, która nie wiąże się z dostępnością dla osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie nie wprowadzają żadnych barier czy utrudnień w korzystaniu z kolei dla jej użytkowników i użytkowników. Dlatego można uznać neutralny charakter tych produktów.
- Produkty, które mają wpływ na osoby z niepełnosprawnościami: budowa oraz modernizacja stacji i przystanków kolejowych, systemy usprawniające zarządzanie przewozami pasażerskimi, systemy podnoszące bezpieczeństwo w pasażerskim ruchu kolejowym i towarowym. Wobec tych produktów zastosowanie mają wszystkie artykuły konwencji wskazane przez Instytucję Pośredniczącą. Zapewnienie dostępności i zachowanie założeń projektowania uniwersalnego przyczyni się także do zgodności tych produktów z pozostałymi artykułami Konwencji o prawach osób

niepełnosprawnych, w tym artykułami 1-7 (projekt wpływa na budowanie równoprawnego społeczeństwa i przestrzeni wolnej od barier, daje osobom z niepełnosprawnościami możliwość uczestniczenia w życiu społecznym na zasadzie równości, przeciwdziałania dyskryminacji), artykułem 19 (urządzenia i usługi w społeczności lokalnej stają się dostępne dla osób z niepełnosprawnościami na równi z innymi, co ułatwia integrację i sprzyja niezależnemu życiu).

- ✔ Uwzględnianie w projekcie działań wynikających z kryteriów rankingujących dotyczących dostosowania transportu do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Dzięki temu projekt nie tylko zyskuje większe szanse na dofinansowanie, ale także przyczynia się do budowania otwartego i równego społeczeństwa, co jest głównym celem Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Równocześnie należy pamiętać, że każdy projekt, w którym występują użytkowniczki i użytkownicy produktów bądź usług, musi być zgodny ze standardami dostępności.

W Działaniu 3.1 – typ projektu „Inwestycje infrastrukturalne z zakresu inteligentnych systemów transportowych (miejskie systemy ITS, rozwiązania IT, systemy sprzedaży biletów i informacji pasażerskiej)” – przewidziano kryterium rankingujące „Dostosowanie do osób z niepełnosprawnościami”. Maksymalną liczbę punktów – 4 punkty – może otrzymać projekt, który zawiera działania na rzecz dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Na działania te składają się między innymi zaplanowane audyty z udziałem takich osób (grupa reprezentująca różne rodzaje niepełnosprawności) na etapie projektowania, na etapie realizacji i na zakończenie realizacji projektu.

Otrzymanie tych punktów oznacza zadbanie o to, aby rozwiązania projektowe były dostępne dla osób z niepełnosprawnościami i zweryfikowane podczas audytów dostępności. Pierwszy audyt powinien odbyć się na etapie projektowania rozwiązania, co zaleca się wykonać jeszcze przed złożeniem wniosku. Informacja na tym etapie umożliwi prawidłowe określenie zakresu działań oraz kosztów związanych z dostępnością projektu. Dodatkowo do zespołu audytowego oprócz osób z niepełnosprawnościami należy włączyć także ekspertki i ekspertów do spraw dostępności transportowej i projektowania uniwersalnego.

- ✓ Podczas projektowania dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami rozwiązań transportowych korzystanie z dobrych praktyk i rekomendacji dotyczących dostępności, które są publikowane na stronach Centrum Unijnych Projektów Transportowych.

Propozycje rozwiązań pomocnych w przygotowaniu projektu transportowego dostępnego dla osób z niepełnosprawnościami można znaleźć w poradniku **„Jak opisać dostępność w projektach transportowych finansowanych z Funduszy UE”** ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)). Dodatkowe informacje można znaleźć w zakładce „Dostępność/Dobre Praktyki” na stronie Centrum Unijnych Projektów Transportowych (CUPT) ([link do strony internetowej CUPT](#)). Dotyczą one wielu różnych aspektów dostępności w transporcie, między innymi:

- planowania i stosowania skutecznej asysty dla podróżujących osób z niepełnosprawnościami (przykład dotyczy Działania 4.2 i Działania 4.3),
- projektowania dostępnej informacji pasażerskiej (przykład dotyczy Działania 3.1 i Działania 5.4),
- projektowania transportu dostępnego cyfrowo oraz dostępności dźwiękowej w transporcie (przykład dotyczy Działania 3.1 i Działania 5.4),
- projektowania transportu dostępnego dla osób niewidomych i słabowidzących (przykład dotyczy Działania 3.1 i Działania 5.4).

- ✓ Podkreślanie w działaniach informacyjno-promocyjnych znaczenia dostępności transportu dla osób z niepełnosprawnościami. Pokazywanie niestereotypowego wizerunku osoby z niepełnosprawnościami, która aktywnie się przemieszcza i korzysta z różnych środków transportu.



Rekomendacje sektorowe – zdrowie

- ✓ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników. W wypadku projektów w Działaniu 6.1 będzie tak niemal zawsze, nawet jeśli projekt dotyczy – na przykład – zakupu sprzętu diagnostycznego czy podnoszenia jakości systemu ratowniczego. Ostatecznie bowiem z tych rozwiązań będą korzystać pacjentki i pacjenci.
- ✓ Zapoznanie się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie z artykułami wskazanymi przez Instytucję Pośredniczącą organizującą postępowanie w zakresie wyboru projektów.

W wypadku projektów z sektora zdrowie Instytucja Pośrednicząca wskazała cztery artykuły Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych jako szczególnie istotne dla Programu:

Artykuł 21 Wolność wypowiedzenia się i wyrażania opinii oraz dostęp do informacji – osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do wolności wypowiedzi, wyrażania opinii oraz dostępu do informacji na równi z innymi. Oznacza to, że wszystkie informacje o usługach zdrowotnych muszą być dostępne w formatach dostosowanych do różnych niepełnosprawności (napisy, audiodeskrypcje, materiały w języku migowym). Wymóg ten dotyczy także nowoczesnych technologii komunikacyjnych, systemów rejestracji pacjentów, konsultacji online i innych usług.

Pomocne pytanie:

- Czy projekt gwarantuje dostęp do informacji w formatach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami?
- Czy projekt propaguje aktywne uczestnictwo takich osób w podejmowaniu decyzji dotyczących ich opieki zdrowotnej?

Artykuł 23 Poszanowanie domu i rodziny – konwencja gwarantuje osobom z niepełnosprawnościami prawo do życia rodzinnego i poszanowania

prywatności. Projekty z obszaru zdrowia powinny wspierać rodziny osób z niepełnosprawnościami, zapewniając dostęp do opieki zdrowotnej i rehabilitacji w warunkach domowych. Wszystkie działania muszą być realizowane z poszanowaniem prywatności pacjentek i pacjentów. Obejmuje to między innymi: dostęp do indywidualnych pomieszczeń w placówkach medycznych, możliwość odbywania konsultacji lekarskich w sposób zapewniający prywatność oraz zachowanie godności pacjentów w trakcie leczenia.

Pomocne pytanie:

- Czy projekt w odpowiedni sposób zapewnia dostęp do usług zdrowotnych i rehabilitacyjnych dla dzieci z niepełnosprawnościami oraz wspiera ich pełny rozwój fizyczny, psychiczny i społeczny zgodnie z ich najlepszym interesem?
- Czy projekt uwzględnia środki zapewniające zachowanie zdolności rozrodczych przez osoby niepełnosprawne, w tym dzieci, na zasadzie równości z innymi osobami?

Artykuł 24 Zdrowie i artykuł 25 Rehabilitacja – konwencja gwarantuje prawo do najlepszego możliwego stanu zdrowia bez dyskryminacji z powodu niepełnosprawności. Artykuły te zobowiązują do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do opieki zdrowotnej na równi z innymi, uwzględnienia szczególnych potrzeb związanych z płcią oraz do oferowania rehabilitacji zdrowotnej.

Pomocne pytanie:

- Czy projekt zapewnia dostęp do usług zdrowotnych, w tym rehabilitacji, dla osób z niepełnosprawnościami na równych zasadach z innymi osobami, uwzględniając specyficzne potrzeby zdrowotne tych osób?

- ✔ Uzasadnienie, dlaczego projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zawsze należy jednak brać pod uwagę specyfikę danego projektu i konieczność dostosowania uzasadnienia do jego zakresu.

Przykład uzasadnienia do wniosku o dofinansowanie: „Projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ponieważ jego głównym celem jest poprawa infrastruktury i usług zdrowotnych

[tu wskazać konkretny cel projektu], co nie bezpośrednio dotyczy innych obszarów objętych konwencją, takich jak edukacja, mobilność, czy mieszkalnictwo. Projekt może pośrednio wpływać na te obszary, ale na żadnym etapie nie stwarza barier dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jego bezpośredni wpływ i główne działania koncentrują się na zapewnieniu dostępności i równości w sektorze zdrowia”.

- ✔ Wykorzystanie w projekcie rozwiązań opisanych w dokumentach: „**Standard dostępności POZ**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) lub „**Standard dostępności szpitali**” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)) w zależności od rodzaju podmiotu składającego projekt.
- ✔ Przeprowadzenie wstępnego audytu dostępności produktów i usług medycznych, które będą przedmiotem projektu w celu wyeliminowania ryzyka dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.

Przykładem naruszenia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych jest sytuacja, gdy dorosła osoba z niepełnosprawnościami nie ma zapewnionej możliwości uzyskania informacji medycznej w formatach umożliwiających jej samodzielną komunikację oraz niezależne podejmowanie decyzji.

Niezgodne z konwencją będą także wszystkie rozwiązania naruszające godność osoby z niepełnosprawnościami. Przykładem jest używanie wagi weterynaryjnej do ważenia osób poruszających się na wózkach. Innym przykładem naruszenia konwencji są także gabinety ginekologiczne i urologiczne, które nie są przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Ponadto brak odpowiednich foteli, kozetek czy dostosowanych łazienek sprawia, że pacjentki i pacjenci z różnymi niepełnosprawnościami są narażeni na dyskomfort i naruszenie intymności.

Projekty realizowane w ramach Działania 6.1 muszą całościowo opisywać dostępność rozwiązań, w tym także na poziomie usług, sprzętu medycznego, wyposażenia oraz przeszkolenia personelu.

- ✔ Organizacja szkoleń dla pracowników i pracowników beneficjenta, które dotyczą komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami.



Rekomendacje sektorowe – kultura

- ✓ Weryfikacja, czy w projekcie będzie występować grupa bezpośrednich lub pośrednich użytkowników i użytkowników. W projektach w Działaniu 7.1 będzie tak niemal zawsze, ponieważ jego celem jest zwiększenie dostępności oferty kulturalnej dla ogółu społeczeństwa.

Muzeum decyduje się na przeprowadzenie audytu dostępności, aby się upewnić, że jest w pełni dostępne dla wszystkich odwiedzających, niezależnie od ich sprawności. Zatrudnia zespół ekspercki, który ocenia infrastrukturę muzeum, dostępność informacji, programy edukacyjne i szkoleniowe oraz świadomość personelu. Na podstawie wyników audytu muzeum planuje zmiany takie jak: instalacja ramp i wind, wprowadzenie audiodeskrypcji do wystaw, zapewnienie tłumaczenia online na język migowy podczas wystaw. Rozwiązania technologiczne umożliwiające wprowadzenie powyższych standardów zostały uwzględnione we wniosku o dofinansowanie.

- ✓ Zapoznanie się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, szczególnie z artykułami wskazanymi przez Instytucję Pośredniczącą organizującą postępowanie w zakresie wyboru projektów.

W wypadku projektów z sektora kultura Instytucja Pośrednicząca wskazała pięć artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych jako szczególnie istotne dla Programu:

Artykuł 4 Obowiązki ogólne – tworzenie infrastruktury i programów, które uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami, propagując ich pełne uczestnictwo w życiu społecznym i kulturalnym na zasadzie równości z innymi osobami.

Pomocne pytanie:

→ Czy projekt jest zgodny ze standardami dostępności oraz z założeniami projektowania uniwersalnego? Czy projekt przewiduje audyty

dostępności z udziałem osób z niepełnosprawnościami i (lub) organizacji reprezentujących ich interesy?

Artykuł 5 Równość i niedyskryminacja – zapewnienie dostępności wydarzeń kulturalnych, edukacyjnych i turystycznych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. Obejmuje to także wdrażanie rozwiązań antydyskryminacyjnych (na przykład kultura organizacyjna pozbawiona praktyk dyskryminacyjnych, szkolenia dla personelu).

Pomocne pytanie:

→ Czy projekt wdraża konkretne rozwiązania służące przeciwdziałaniu dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami?

Artykuł 24 Edukacja – inicjatywy edukacyjne, które są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, propagujące inkluzywne środowisko edukacyjne oraz rozwój kulturalny i artystyczny.

Pomocne pytanie:

→ Czy projekt zawiera elementy edukacyjne dostępne dla osób z niepełnosprawnościami?

→ W jaki sposób spełniają one standardy dostępności?

Artykuł 27 Praca i zatrudnienie – tworzenie miejsc pracy w sektorze kultury, które są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, propagowanie aktywności zawodowej i społecznej takich osób.

Pomocne pytanie:

→ Czy projekt przewiduje środki wspierające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w sektorze kultury?

→ Jakie rozwiązania są zaplanowane na etapie rekrutacji, tworzenia miejsca pracy i rozwoju zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami?

Artykuł 30 Udział w życiu kulturalnym, rekreacji, wypoczynku i sporcie – równe prawo osób z niepełnosprawnościami do udziału w życiu kulturalnym, rekreacji i sporcie, zapewnienie dostępu do miejsc działalności kulturalnej lub usług z nią związanych, takich jak teatry, muzea, kina, biblioteki i usługi

turystyczne, oraz – w miarę możliwości – do zabytków i miejsc ważnych dla kultury narodowej.

Pomocne pytanie:

→ W jaki sposób projekt gwarantuje dostęp osób z niepełnosprawnościami do miejsc, produktów i usług kulturalnych i rekreacyjnych?

- ✓ Uzasadnienie, dlaczego projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Zawsze należy jednak brać pod uwagę specyfikę danego projektu i konieczność dostosowania uzasadnienia do jego zakresu.

Przykład uzasadnienia do wniosku o dofinansowanie: „Projekt jest neutralny wobec pozostałych artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ponieważ jego głównym celem jest propagowanie dostępności i równości w dostępie do dóbr i usług kultury [tu podać konkretny cel], co nie bezpośrednio dotyczy innych obszarów objętych tą konwencją, takich jak mobilność, zdrowie czy mieszkalnictwo. Projekt może pośrednio wpływać na te obszary, ale na żadnym etapie nie stawia barier w dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jego bezpośredni wpływ i główne działania koncentrują się na sektorze kultury”.

- ✓ W trakcie przygotowania projektu korzystanie z dobrych praktyki i sprawdzonych rozwiązań w różnych obiektach kulturalnych.

Inspiracją dla wnioskodawców Działania 7.1 mogą być obiekty kultury wyróżnione w projekcie „**Lider Dostępności**” ([link do strony internetowej projektu](#)).

Poniżej podano wybrane przykłady, które pokazują, jak można zaprojektować przestrzeń dostępną dla osób z różnymi potrzebami i aktywnie włączać w konsultacje osoby z niepełnosprawnościami:

- Nowe Czytelnie Biblioteki Narodowej w Warszawie ([link do strony internetowej z dobrą praktyką](#)),
- Centrum Szyfrów Enigma w Warszawie ([link do strony internetowej z dobrą praktyką](#)),

→ [Teatr Baj w Warszawie](#) (link do strony internetowej z dobrą praktyką).

- ✔ Monitorowanie danych dotyczących osób korzystających z oferty kulturalnej. Obserwacja, czy zmienia się liczba osób ze szczególnymi potrzebami oraz jak w wyniku realizacji projektu zwiększyła się dostępność produktów lub usług beneficjenta. Dzięki tym działaniom projekt przyczynia się także do spełniania wymagań Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych określonych w artykule 31 Statystyka i zbieranie danych. Poszerzanie wiedzy w zakresie rzeczywistej sytuacji osób z niepełnosprawnościami wpływa na lepsze zrozumienie różnych potrzeb i skuteczniejsze projektowanie rozwiązań.
- ✔ Podkreślanie w działaniach informacyjno-promocyjnych znaczenia dostępności kultury i turystyki dla osób z niepełnosprawnościami. Pokazywanie niestereotypowego wizerunku osoby z niepełnosprawnością, która aktywnie korzysta z oferty kulturalnej i turystycznej.



Podsumowanie

„Poradnik dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027” stanowi całościowy przewodnik w zakresie stosowania horyzontalnych zasad równościowych oraz przestrzegania warunków podstawowych ujętych w Karcie praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Publikacja ta podkreśla znaczenie przestrzegania zasad i obowiązków wynikających z równościowych polityk horyzontalnych dla zapewnienia sprawiedliwości, równości i dostępności w projektach finansowanych w ramach Programu Fundusze Europejskiej na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027. Realizacja równościowych polityk horyzontalnych nie tylko wspiera prawo, ale także przynosi liczne korzyści społeczne i ekonomiczne, które mają fundamentalne znaczenie dla budowania zrównoważonego i inkluzywnego społeczeństwa.

Zasada równości szans i niedyskryminacji

Najważniejsze wnioski

Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, polega na zapewnieniu wszystkim osobom sprawiedliwego i pełnego uczestnictwa w różnych dziedzinach życia, niezależnie od ich płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, rasy, koloru skóry, przynależności do mniejszości narodowej, pochodzenia etnicznego lub społecznego, majątku, urodzenia, cech genetycznych, języka, religii, przekonań, poglądów politycznych lub innych. Projekty finansowane w ramach Programu FEnIKS muszą uwzględniać różnorodność i specyficzne potrzeby różnych grup społecznych, oferując rozwiązania dostosowane do wszystkich użytkowników i użytkowników oraz zapewniając równy dostęp do produktów i usług, które zostały sfinansowane ze środków Programu.

W sektorze energetyka zasada równości szans i niedyskryminacji oznacza uwzględnienie potrzeb różnych grup społecznych, co prowadzi do bardziej efektywnego zarządzania zasobami i zrównoważonego rozwoju energetycznego. W obszarze środowisko projekty muszą być dostosowane do specyficznych potrzeb grup narażonych na zmiany klimatyczne, co przyczynia się do bardziej efektywnej ochrony środowiska oraz wypracowania skutecznego systemu reagowania na katastrofy i klęski żywiołowe. W sektorze transport zasada ta prowadzi do tworzenia bardziej dostępnych systemów transportowych, co poprawia mobilność społeczną. W obszarze zdrowie równość w dostępie do usług zdrowotnych poprawia jakość życia różnych grup społecznych, z kolei w sektorze kultura – zwiększa dostępność i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych dla wszystkich grup społecznych.

Kluczowe rekomendacje

Uwzględnianie potrzeb różnych grup społecznych

Stosując zasadę równości szans i niedyskryminacji, w pierwszej kolejności należy zidentyfikować, kto będzie korzystał z produktów i usług projektu. Kluczowe jest uwzględnienie różnorodności użytkowników i użytkowniczek (na przykład osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, osób LGBT+, mniejszości narodowych czy etnicznych). Taka analiza pozwoli lepiej wykorzystać środki Programu i dokonać realnych zmian społecznych. Opracowanie konkretnych rozwiązań, które zapewnią dostępność i wyeliminują bariery, jest niezbędne do pełnej realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji.

Dostosowanie produktów i usług do specyficznych potrzeb różnych grup społecznych

Minimalne wymogi w zakresie dostępności są określone w standardach dostępności. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby w ramach projektów stosować dodatkowe rozwiązania, wykraczające poza ramy wymogów ujętych w tych standardach. Ponadto w wielu Działaniach Programu FEniKS przewidziano kryteria rankingujące za dostosowanie projektu do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami. Takie podejście pozwala na pełniejsze korzystanie z produktów i usług projektowych

przez osoby o różnych potrzebach i ograniczeniach, w tym przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Równość szans i niedyskryminacji w zarządzaniu zespołem

Absolutnym minimum niezbędnym do potwierdzenia realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji wobec personelu projektu finansowanego ze środków Programu FEnIKS jest przestrzeganie podstawowych regulacji prawnych dotyczących środowiska pracy – Kodeksu pracy i Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Zasada równości kobiet i mężczyzn

Najważniejsze wnioski

Zasada równości kobiet i mężczyzn zakłada równą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki oraz równy dostęp do zasobów dla obu płci. Ważne jest, aby projekty uwzględniały perspektywę płci na każdym etapie wdrażania Programu FEnIKS, a więc podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, ewaluacji i kontroli. Projekty powinny gwarantować równy dostęp do zasobów i możliwości, propagować równouprawnienie w miejscu pracy oraz minimalizować ryzyko występowania nierówności ze względu na płeć.

W sektorze energetyka propagowanie równouprawnienia płci prowadzi do lepszego wykorzystania talentów i zwiększenia reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych. W obszarze środowisko równouprawnienie płci przyczynia się do bardziej zrównoważonych działań na rzecz ochrony środowiska. W sektorze transport uwzględnienie perspektywy płci zapewnia bezpieczniejszy i bardziej użytecznie zorganizowany transport. W obszarze zdrowie równouprawnienie płci oznacza lepszą opiekę zdrowotną, dostosowaną do specyficznych potrzeb wynikających z płci, z kolei w sektorze kultura – prowadzi do tworzenia bardziej dostępnych i przyjaznych miejsc dla wszystkich osób oraz do równouprawnienia płci wśród osób zarządzających obiektami i usługami kultury.

Kluczowe rekomendacje

Zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn w sektorach objętych Programem

Wnioskodawcy i beneficjenci projektów powinni dążyć do rozpoznawania istniejących nierówności w zatrudnieniu, szczególnie w zespołach projektowych. Dotyczy to struktury zatrudnienia, luki płacowej czy obecności kobiet i mężczyzn w gremiach zarządzających. Konieczne jest wdrażanie rozwiązań i działań, które będą służyć wyrównywaniu szans w dostępie do zatrudnienia oraz w zakresie wpływu na podejmowanie strategicznych decyzji.

Uwzględnienie specyficznych potrzeb płci w projektach infrastrukturalnych

Projekty infrastrukturalne powinny być tak zaprojektowane, aby uwzględniały różnice między płciami, zarówno fizjologiczne, jak i wynikające z uwarunkowań społeczno-kulturowych. Przykładem na uwzględnianie różnic wynikających z budowy anatomicznej kobiet i mężczyzn jest sprzęt ochronny, który jest dostosowany zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet, aby zapewnić im maksymalne bezpieczeństwo. Z kolei przykładem odzwierciedlającym różnice społeczno-kulturowe jest system reagowania na katastrofy i klęski żywiołowe, który uwzględnia fakt, że to kobiety częściej pełnią funkcje opiekuńcze względem zależnych członków rodziny. Ponadto infrastruktura publiczna, taka jak transport czy przestrzenie miejskie, powinna być projektowana z myślą o różnorodnych potrzebach kobiet i mężczyzn, aby zwiększyć jej dostępność i funkcjonalność.

Karta praw podstawowych

Najważniejsze wnioski

Zgodność z Kartą praw podstawowych obejmuje ochronę praw i wolności w niej zawartych na wszystkich etapach realizacji projektów. Karta praw podstawowych składa się z pięćdziesięciu czterech artykułów dotyczących praw osobistych, obywatelskich, politycznych, gospodarczych i społecznych. Projekty realizowane w ramach Programu FEnIKS muszą realizować określone standardy: brak

dyskryminacji, weryfikacja podwykonawców pod kątem zgodności z przepisami prawa pracy i praw człowieka, umieszczanie w umowach klauzul antyhandlowych, skuteczną ochronę danych osobowych.

W sektorze energetyka zgodność z Kartą praw podstawowych sprzyja zrównoważonemu rozwojowi projektów energetycznych i zapewnia równy dostęp do energii. W obszarze środowisko projekty zgodne z Kartą praw podstawowych propagują ochronę zasobów naturalnych i minimalizują negatywny wpływ człowieka na ekosystemy. W sektorze transport projekty zgodne z Kartą praw podstawowych zapewniają dostępność transportu dla wszystkich obywateli i obywateli, co wspiera integrację społeczną różnych grup społecznych. W obszarze zdrowie projekty muszą zapewniać równy dostęp do usług zdrowotnych dla wszystkich osób, co zmniejsza nierówności społeczne w obszarze opieki zdrowotnej. Z kolei w kulturze projekty zgodne z Kartą praw podstawowych propagują różnorodność kulturową i ochronę dziedzictwa kulturowego.

Kluczowe rekomendacje

Uwzględnienie potrzeb grup narażonych na dyskryminację i wykluczenie społeczne.

W ramach projektów Programu FEnIKS, zwłaszcza w obszarze energetyki i zdrowia, zwraca się uwagę na sytuację osób starszych i osób z niepełnosprawnością. Przykładowo, w sektorze energetycznym osoby starsze są szczególnie narażone na ubóstwo energetyczne z powodu niższych dochodów i trudności w dostępie do informacji. Zaleca się więc prowadzenie konsultacji z osobami starszymi lub organizacjami działającymi na ich rzecz w celu zapewnienia lepszej dostępności do informacji oraz produktów i usług energetycznych. Podobne rekomendacje dotyczą ochrony zdrowia, gdzie osoby starsze mogą napotkać bariery technologiczne, na przykład w dostępie do usług telemedycyny. Dostosowanie komunikacji oraz zapewnienie alternatywnych kanałów informacyjnych to istotne kroki w zwiększaniu dostępności tych usług.

Dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

W sektorach transport i kultura należy zapewnić dostępność infrastruktury dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Osoby te stanowią liczną grupę potencjalnych użytkowników i użytkowniczek transportu publicznego. Niemniej jednak brak dostosowania infrastruktury transportowej do ich potrzeb może prowadzić do poważnego naruszenia postanowień Karty praw podstawowych, a zwłaszcza artykułu 21 Niedyskryminacja oraz artykułu 26 Integracja osób niepełnosprawnych. Zaleca się zatem stosowanie założeń projektowania uniwersalnego, organizację konsultacji społecznych z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami oraz przeprowadzanie audytów dostępności na każdym etapie realizacji projektu. Analogiczne działania powinny być podejmowane w sektorze kultura, ponieważ dostępność instytucji kulturalnych dla osób z niepełnosprawnościami jest kluczowa dla skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji.

Zwiększanie wiedzy i świadomości na temat Karty praw podstawowych

W celu skutecznego wdrażania postanowień Karty praw podstawowych warto rozważyć intensyfikację działań mających na celu zwiększenie wiedzy i wzrost świadomości wnioskodawców i beneficjentów w zakresie stosowania postanowień karty w ramach Programu. Dodatkowo warto przeprowadzić szczegółową analizę wniosków o dofinansowanie pod kątem oceny ich zgodności z postanowieniami karty, identyfikacji najczęściej popełnianych błędów oraz dokumentowania dobrych praktyk. Opracowanie przystępnych materiałów informacyjno-promocyjnych dotyczących postanowień Karty praw podstawowych oraz sposobów jej wdrażania również może przyczynić się do podniesienia świadomości w tym zakresie wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

Najważniejsze wnioski

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych dąży do zapewnienia równości osób z różnymi niepełnosprawnościami w społeczeństwie, do przeciwdziałania dyskryminacji i budowania warunków, w których każda osoba może korzystać z pełni przysługujących jej praw. Realizacja projektu w ramach Programu FEnIKS w zgodzie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych oznacza brak sprzeczności z jej postanowieniami oraz wskazanie, jak są uwzględniane kluczowe dla Programu i poszczególnych priorytetów artykuły tej konwencji. Zgodność projektów z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych oznacza także spełnienie standardów dostępności w każdym projekcie, w którym wystąpią użytkowniczki i użytkownicy produktów czy usług. Wdrażanie tych standardów pomaga w eliminowaniu barier i zwiększaniu dostępności usług publicznych, co prowadzi do większej inkluzji społecznej.

W sektorze energetyka zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych oznacza tworzenie dostępnych rozwiązań energetycznych dla osób z niepełnosprawnościami. W obszarze środowisko projekty przyczyniają się do eliminacji bariery, tak aby osoby z niepełnosprawnościami mogły w pełni korzystać z zasobów naturalnych i aby ich potrzeby były uwzględniane w rozwiązaniach dotyczących zmian klimatycznych. W sektorze transport zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych zapewnia jak najszerszą dostępność systemów transportowych dla osób z niepełnosprawnościami, co pozytywnie wpływa na ich niezależność i mobilność osobistą. W obszarze zdrowie dostosowanie infrastruktury zdrowotnej do potrzeb osób z niepełnosprawnościami poprawia jakość ich życia oraz wpływa na autonomię w decydowaniu o swoim życiu. Z kolei w sektorze kultura projekty zgodne z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych propagują dostępność i inkluzywność wydarzeń kulturalnych dla osób z niepełnosprawnościami.

Kluczowe rekomendacje

Zapewnienie dostępności produktów i usług projektu

Każdy projekt, w którym wystąpią użytkownicy i użytkowniczki produktu lub usługi, musi uwzględniać wymagania określone w standardach dostępności, w tym założenia projektowania uniwersalnego. Oznacza to, że wszystkie rozwiązania muszą być dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Należy również – tam, gdzie projektowanie uniwersalne nie jest możliwe – stosować racjonalne usprawnienia, aby osoby z niepełnosprawnościami mogły korzystać z produktów i usług na równi z innymi. Nieprzestrzeganie tych zasad może być uznane za dyskryminację, co jest surowo zabronione przez Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych. Zgodnie z obowiązującą w Programie FEnIKS procedurą takie naruszenie może być zgłoszone do odpowiedniej instytucji, a beneficjent – wezwany do podjęcia działań naprawczych.

Podnoszenie świadomości społecznej na temat praw osób z niepełnosprawnościami

Materiały edukacyjne i informacyjno-promocyjne powinny przedstawiać osoby z niepełnosprawnościami w różnych pozytywnych okolicznościach. Należy organizować kampanie społeczne i szkolenia, które zwiększają świadomość społeczeństwa na temat potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami w obszarach interwencji objętych Programem FEnIKS. Tego typu działania informacyjno-promocyjne przyczyniają się do zmiany społecznego postrzegania osób z niepełnosprawnościami i wspierają ich integrację ze społeczeństwem.

Konsultacje społeczne z udziałem osób z niepełnosprawnościami

Najlepszym sposobem na zidentyfikowanie i uwzględnienie potrzeb osób z niepełnosprawnościami jest bezpośrednia konsultacja z nimi lub z organizacjami reprezentującymi ich interesy. Takie działania pozwalają na lepsze zrozumienie różnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami i wypracowanie skuteczniejszych rozwiązań. Dodatkowo konsultacje te pomagają uniknąć błędów projektowych i zapewniają, że realizowane projekty są faktycznie dostępne i użyteczne dla wszystkich.

Zakończenie

Stosowanie równościowych zasad horyzontalnych oraz realizacja praw podstawowych w ramach projektów Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę Klimat Środowisko 2021-2027 przynosi liczne korzyści społeczne i ekonomiczne. Zapewniając równy dostęp do zasobów i możliwości propaguje się sprawiedliwość i inkluzywność, co przekłada się na zrównoważony rozwój społeczny. Projekty uwzględniające różnorodność i specyficzne potrzeby wszystkich grup społecznych nie tylko spełniają wymogi prawne, ale także przyczyniają się do poprawy jakości życia, zwiększając szanse na pełne wykorzystanie potencjału każdej osoby. Taka integracja wspiera budowanie silniejszego, bardziej zjednoczonego społeczeństwa, które potrafi skuteczniej stawiać czoła wyzwaniom współczesnego świata, w tym zmianom klimatycznym i transformacji energetycznej.



Słowniczek

- > **Ableizm** – dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność i (lub) stan zdrowia.
- > **Ageizm** – dyskryminacja ze względu na wiek.
- > **Akronim LGBTQIA+** – określa osoby ze względu na ich orientację seksualną i tożsamość płciową, które nie są osobami heteroseksualnymi lub cisplciowymi. Obejmuje swym zakresem: lesbijki, gejów, osoby biseksualne, osoby transpłciowe, osoby queer, osoby interseksualne i osoby aseksualne.
- > **Audiodeskrypcja** – słowny opis obrazu (warstwy wizualnej grafiki lub filmu) w postaci ścieżki dźwiękowej (pliku audio). W filmach audiodeskrypcja stanowi część ścieżki audio filmu (lektorka lub lektor opisuje to co widać na ekranie w czasie, gdy nie ma dialogów). Dla grafik audiodeskrypcja może być plikiem dźwiękowym umieszczonym na stronie www lub w audioprzewodniku. Podczas wydarzeń audiodeskrypcja może mieć formę transmisji na żywo w radiu, telewizji, Internecie lub przekazywanej bezpośrednio przez deskryptorkę lub deskryptora.
- > **Beneficjent** – beneficjent funduszy Unii Europejskiej, na przykład przedsiębiorstwo korzystające z funduszy europejskich.
- > **Cele Zrównoważonego Rozwoju** (SDGs, ang. Sustainable Development Goals) – plan działania na rzecz przemian i przeobrażeń świata, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone w sposób zrównoważony, z szacunkiem dla środowiska oraz z uwzględnieniem potrzeb przyszłych pokoleń. Cele te zawarte są w Agendzie na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, która została przyjęta przez wszystkie 193 państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 25 września 2015 roku w Nowym Jorku (link do dokumentu online w formacie Word, kliknięcie spowoduje pobranie dokumentu).
- > **Dane osobowe** – dane, które umożliwiają identyfikację osoby, również w sposób pośredni, poprzez zestawienie kilku danych.

- > **Dostępność** – możliwość korzystania z infrastruktury, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz produktów, usług i technologii przez wszystkie osoby, bez względu na ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia, z odgrywanych ról społecznych czy innych cech tożsamościowych.
- > **Dyskryminacja** – nierówne, gorsze traktowanie osoby ze względu na przynależność do określonej grupy społecznej. Jest to forma zachowania (lub jego zaniechania) bazująca na stereotypach i uprzedzeniach, stanowiąca odzwierciedlenie przekonań i postaw względem określonych grup społecznych.
- > **Dyskryminacja wielokrotna** – nierówne, gorsze traktowanie ze względu na przynależność do kilku różnych grup społecznych, które częściej narażone są na praktyki dyskryminacyjne.
- > **Działania wyrównawcze** – preferencyjne traktowanie osób należących do grupy społecznej, która szczególnie narażona jest na dyskryminację w celu przyspieszenia eliminacji nierówności ich dotyczących. Stosowanie działań wyrównawczych ma charakter przejściowy, czyli jest uzasadnione do momentu osiągnięcia zakładanego celu, czyli de facto stanu równości w danych obszarze.
- > **Feminy** – formy gramatyczne lub określenia, które służą do opisu kobiet lub osób żeńskich i (lub) służą do podkreślenia obecności kobiet w różnych dziedzinach życia codziennego.
- > **Gender mainstreaming/włączanie perspektywy płci do głównego nurtu** – strategia podejmowania decyzji oraz uwzględnianie potrzeb i możliwości wynikających z płci we wszystkich podejmowanych działaniach, realizowanych projektach oraz wdrażanych strategiach i politykach.
- > **Homofobia** – niechęć i wrogość względem nieheteronormatywności oraz lesbijek, gejów, osób biseksualnych lub osób postrzeganych jako lesbijki, geje i osoby biseksualne, prowadząca do dyskryminacji i (lub) wykluczenia społecznego.
- > **Instytucje systemu wdrażania** – pojęcie to oznacza Instytucję Zarządzającą lub inną instytucję, której Instytucja Zarządzająca powierzyła wykonanie swoich zadań na mocy umowy lub porozumienia (najczęściej Instytucję Pośredniczącą lub Instytucję Wdrażającą).

- > **Język równościowy** – język podkreślający obecność w społeczeństwie osób i grup należących do grup mniejszościowych i (lub) szczególnie narażonych na dyskryminację. Celem języka równościowego jest dostrzeganie i odzwierciedlanie różnorodności występującej w społeczeństwie, podkreślanie i docenianie grup dotychczas marginalizowanych oraz tworzenie bardziej sprawiedliwej o inkluzywnej rzeczywistości.
- > **Ksenofobia** – niechęć i wrogość względem osób reprezentujących narodowości, grupy etniczne czy kultury inne niż grupa/kultura uważa za dominującą w danym kraju, prowadząca do dyskryminacji i (lub) wykluczenia społecznego.
- > **Naruszenie prawa podstawowego** – sytuacja, w której w wyniku zastosowania przepisu Unii Europejskiej lub krajowego albo działania organu unijnego lub krajowego doszło do ograniczenia prawa podstawowego, w sposób niedopuszczalny i nieproporcjonalny.
- > **Neuratywy** – formy neutralne płciowo, które nie są nacechowane płciowo, zatem obejmują swym zakresem kobiety, mężczyzn oraz osoby nie identyfikujące się w zakresie binarnego podziału na płeć.
- > **Organ krajowy** – podmiot publiczny lub niepubliczny, który wykonuje zadania zlecone przez podmiot publiczny (na przykład wyspecjalizowane agencje).
- > **Pętla indukcyjna** – system wspomaganie słuchu, który umożliwia osobie niedosłyszącej odbiór czystego i wyraźnego dźwięku poprzez cewkę telefoniczną, w którą wyposażona jest większość aparatów słuchowych. Pętle indukcyjne stosuje się w miejscach, gdzie panuje duży hałas, o dużym pogłosie lub tam, gdzie potrzebna jest dobra zrozumiałość mowy.
- > **Podwójne podejście (ang. dual approach)** – podejście, dzięki któremu w programach operacyjnych realizowanych w perspektywie finansowej 2021-2027 podejmowane są działania na rzecz osób należących do grup narażonych na dyskryminację. Podejście dual approach obejmuje: działania/projekty bezpośrednio nakierowane na przeciwdziałanie dyskryminacji, uwzględnienie celów szczegółowych ukierunkowanych bezpośrednio na wyrównywanie szans, działania uwzględniające horyzontalny sposób realizacji zasad równościowych.

- > **Prawo krajowe** – akty prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacje, które nie mają mocy powszechnie wiążącej przyjmowane przez organy krajowe na potrzeby wdrażania projektów finansowanych z funduszy UE, np. regulaminy konkursów, postanowienia umów o dofinansowanie projektów, wytyczne.
- > **Projektowanie uniwersalne** – projektowanie produktów i usług oraz polityk, programów i szeroko rozumianego otoczenia w taki sposób, aby były one (jak dalece to możliwe) użyteczne dla wszystkich, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.
- > **Przesłanki dyskryminacyjne** – cechy tożsamościowe wyróżniające osobę lub grupę z ogółu społeczeństwa, które są przyczyną nierównego, niesprawiedliwego traktowania w życiu społecznym, politycznym, zawodowym czy prywatnym. Do najczęściej wskazywanych cech prawnie chronionych należą: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, rasa, pochodzenie etniczne, religia i światopogląd.
- > **Racjonalne usprawnienia (ang. reasonable accomodation)** – konieczne i stosowne modyfikacje i adaptacje, niewiążące się z nieproporcjonalnymi i nadmiernymi obciążeniami, wprowadzane w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadach równości z innymi.
- > **Rasizm** – pogląd oparty na przekonaniu o nierównej wartości biologicznej, społecznej i intelektualnej osób należących do grupy wyróżniającej się ze względu na swą przynależność narodową, etniczną i (lub) kolor skóry.
- > **Romofobia** – niechęć i wrogość względem osób należących do społeczności romskiej, prowadząca do dyskryminacji i (lub) wykluczenia społecznego.
- > **Seksizm** – negatywne postawy i uczucia względem osób określonej płci, przekonanie o wyższości określonej płci.
- > **Sprawiedliwość środowiskowa (ang. environmental justice)** – koncepcja mająca na uwadze wpływ szkód spowodowanych odpadami niebezpiecznymi, wydobywaniem zasobów oraz niewłaściwym użytkowaniem gruntu na grupy narażone na dyskryminację i (lub) wykluczenie społeczne. W ostatnich latach podejście to skupia się przede wszystkim na kwestii dostępności oraz

atrakcyjności zielonej i niebieskiej infrastruktury w miastach dla różnych grup mieszkank/mieszkańców.

- > **Standardy dostępności** – standardy zawarte w dokumencie „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027”, stanowiące zestaw jakościowych, funkcjonalnych i technicznych wymagań, w stosunku do wsparcia finansowanego ze środków funduszy unijnych, w celu zapewnienia w szczególności osobom z niepełnosprawnościami i osobom starszym, możliwości skorzystania zarówno z udziału w projektach, jak i z efektów ich realizacji. Dla polityki spójności na lata 2021-2027 opracowano pięć standardów: szkoleniowy, informacyjno-promocyjny, cyfrowy, architektoniczny oraz transportowy. Standardy te stanowią załącznik nr 2 do Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027.
- > **Stereotypy** – uproszczone przekonania, niepoparte badaniami, na temat jakiejś grupy społecznej lub osób do niej należącej.
- > **Tekst alternatywny** – dodatkowy opis, dzięki któremu wszelkie elementy nietekstowe, umieszczone na stronie internetowej, w aplikacji mobilnej oraz w plikach (na przykład docx, pdf), będą mogły być przetworzone przez oprogramowanie osoby użytkującej i dostarczą informacji, jakie treści te ze sobą niosą (na przykład dotyczy to zdjęć, obrazków ozdobnych, ikon, wykresów, animacji). Opis alternatywny pokazuje się również w przypadku, gdy w przeglądarce internetowej zostanie wyłączone pokazywanie grafik i zdjęć.
- > **Tekst łatwy do czytania (ETR, ang. easy-to-read)** – prezentowanie informacji w sposób łatwy do zrozumienia dla osób z trudnościami poznawczymi (na przykład z niepełnosprawnościami intelektualnymi, chorobami lub urazami neurologicznymi) czy cudzoziemców. Zawiera proste sformułowania, ale także przykłady, obrazki, infografiki.
- > **Transkrypcja** – tekstowy opis treści materiałów audio oraz audio-video.
- > **Transfobia** – niechęć i wrogość względem osób transpłciowych lub postrzeganych jako transpłciowe, prowadząca do dyskryminacji i (lub) wykluczenia społecznego.

- > **Ubóstwo energetyczne** – sytuacja, w której gospodarstwo domowe nie jest w stanie zapewnić odpowiedniego poziomu ogrzewania, chłodzenia, czy oświetlenia ze względu na niskie dochody, wysokie koszty energii lub brak dostępu do efektywnych źródeł energii. Często skutkuje to brakiem komfortu cieplnego, co może negatywnie wpływać na zdrowie i jakość życia mieszkańców.
- > **Ubóstwo sanitarne** – odnosi się do braku dostępu do podstawowych usług sanitarnych, takich jak czysta woda pitna, odpowiednie urządzenia sanitarno-higieniczne (toalety, kanalizacja) oraz możliwości utrzymania higieny osobistej.
- > **Ubóstwo skrajne** – brak podstawowych środków do życia. Ubóstwo skrajne dotyczy osób w gospodarstwie domowym, w którym poziom wydatków jest niższy od granicy ubóstwa obliczanego na podstawie minimum egzystencji.
- > **Ubóstwo transportowe** – sytuacja, w której jednostka lub gospodarstwo domowe nie ma dostępu do odpowiednich środków transportu, co ogranicza ich mobilność i dostęp do podstawowych usług, takich jak praca, edukacja, czy opieka zdrowotna. Może to wynikać z braku infrastruktury transportowej, niskiej jakości usług transportowych lub zbyt wysokich kosztów korzystania z transportu publicznego.
- > **Uprzedzenia** – negatywny osąd lub ocena jakiejś grupy społecznej (często stereotypowa) wynikająca z przynależności danej osoby do tej grupy.
- > **Wykluczenie cyfrowe** – brak dostępu lub ograniczony dostęp do technik informatycznych, w tym dostępu do Internetu oraz sprzętu umożliwiającego z niego korzystanie, i w konsekwencji brak dostępu do ogólnodostępnych zasobów informacyjnych, prowadzących do dyskryminacji i (lub) wykluczenia społecznego.
- > **Wykluczenie społeczne** – brak dostępu lub ograniczony dostęp do poszczególnych obszarów życia społecznego, politycznego, zawodowego oraz produktów i usług o charakterze publicznym. Wykluczenie społeczne jest często skutkiem doświadczania dyskryminacji.
- > **Wytyczne** – pojęcie odnosi się do dokumentu „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” wraz z załącznikami. Są to oficjalne zalecenia mające na celu zapewnienie zgodności

realizacji programów finansowanych ze środków unijnych z określonymi zasadami i standardami, w tym zasadami równościowymi, niedyskryminacji oraz dostępności, z Kartą Praw Podstawowych oraz Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.

- > **Zasada równości kobiet i mężczyzn** – wdrożenie działań mających na celu osiągnięcie stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki. To również stan, w którym kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do korzystania z zasobów (na przykład środki finansowe, szanse rozwoju).
- > **Zasada równości szans i niedyskryminacji** – wdrożenie działań umożliwiających wszystkim osobom sprawiedliwe i pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia, bez względu na ich płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
- > **Zasady równościowe/horyzontalne zasady równościowe** – rozumiane łącznie jako zasada równości kobiet i mężczyzn oraz zasada równości szans i niedyskryminacji.
- > **Zrównoważony rozwój** – stan spójności społecznej (wyrównania szans, przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu, większej równości ekonomicznej) i do podniesienia jakości środowiska naturalnego (ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko zarówno produkcji, jak i konsumpcji oraz ochrony ekosystemów).

Bibliografia

Dokumenty programowe:

- ↪ Komisja Europejska (2016), „Wytyczne dotyczące zapewnienia poszanowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przy wdrażaniu europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych”, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 269, 1–11 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (2022), „Program Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Departament Programów Infrastrukturalnych (2024), „Szczegółowy opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”, wersja SZOP. FENX.008 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (2024), „Zalecenia w zakresie sprawozdawczości Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”, wersja 2.0 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Minister Funduszy i Polityki Regionalnej (2022), „Wytyczne w sprawie wyboru projektów na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (2024), „Instrukcja użytkownika Aplikacji WOD2021. Wersja 1.19.” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Minister Funduszy i Polityki Regionalnej (2022), „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Akty prawne:

- ↪ Komisja Europejska (2020). „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” (COM/2020/152) ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ↪ Komisja Europejska (2021) „Unia równości: strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030” (COM/2021/101) ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Organizacja Narodów Zjednoczonych (2006) „Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej (2019). „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.” Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 188, 79-93 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Parlament Europejski i Rada UE (2021). „Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r.” Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Parlament Europejski i Rada UE (2021). „Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021 roku w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności”. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 231/60 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Rada Ministrów (2021). „Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030” (Uchwała nr 27) ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Unia Europejska (2012), „Karta praw podstawowych Unii Europejskiej” Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 326, 391-407 ([link do dokumentu online w formacie online](#)).
- ↪ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (1974). Dziennik Ustaw, 1974 nr 24 poz. 141 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (2010). Dziennik Ustaw, 2010 nr 254 poz. 1700 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 roku o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych. (2019). Dziennik Ustaw, 2019 poz. 848 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ↪ Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (2019). Dziennik Ustaw, 2019 poz. 1696 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 roku o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (2022). Dziennik Ustaw, 2022 poz. 1079 ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2024 poz. 44), art. 26-26e ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

Pozostałe publikacje:

- ↪ Adamczewska-Stachura M., Budnicki B., Chrzanowski O., Kaczorek A., Sobecki H. (2022), „Bezpieczne przystanie Po co mówić o osobach LGBT+ w miejscu pracy?”, Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (2024) „Stosowanie KPP w toku wdrażania projektów finansowanych z funduszy UE. Przewodnik i praktyczne wskazówki dla organów krajowych” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Center for Environmental Policy and Law (2007), „Making the case for environmental justice in Central & Easter Europe” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (2012); „Promocja zdrowia w miejscu pracy - dobre praktyki” ([link do strony internetowej](#)).
- ↪ Centrum Unijnych Projektów Transportowych (2023), „Wpływ działań z priorytetów transportowych programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Centrum Unijnych Projektów Transportowych (2018), „Jak opisać dostępność w projektach transportowych finansowanych z funduszy UE. Poradnik dla

wnioskodawców i beneficjentów centrum unijnych projektów transportowych” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ↪ Cities Alliance and Arup (2022), „Her4Climate. A women-centered tool for assessing responses to climate impacts in cities” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Czas Wschodni (24.08.0224), „O liczbie Białorusinów w Polsce” ([link do strony internetowej](#)).
- ↪ Danish Building Research Institute (2000), “User-friendly waste disposal with emphasis on disability and accessibility” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ European Union Agency for Fundamental Rights (2016), “Opinion of the European Union Agency for Fundamental Rights on the development of an integrated tool of objective fundamental rights indicators able to measure compliance with the shared values listed in Article 2 TEU based on existing sources of information” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2022), “Raport. Odpowiedzialny biznes w Polsce 2021” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Frączkiewicz-Wronka A., Gutta K., Holecki T. (2023), „Analiza wpływu interwencji Priorytetu VI – Zdrowie Programu FEnIKS na grupy narażone na dyskryminację i wykluczenie społeczne”, Ministerstwo Zdrowia ([link do strony internetowej, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu w formacie PDF](#)).
- ↪ Federacja Polskich Banków Żywności (2022), „Niedożywienie i głód w Polsce” ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)).
- ↪ Fundacja Aktywizacja (2022), „Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Główny Urząd Statystyczny (2023), “Prognoza ludności rezydującej dla Polski na lata 2023-2060” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ↪ International Trade Union Confederation (2023), "ITUC Global Rights Index 2023" ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury; Menzel, A. (2021), "Towards gender equality in the cultural and creative sectors - Report of the OMC (open method of coordination) working group of Member States' experts", Publications Office ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)).
- ↪ Lipiński, K., Juszczak, A. (2023), „Cztery oblicza ubóstwa energetycznego. Polskie gospodarstwa domowe w czasie kryzysu 2021-2023”, Polski Instytut Ekonomiczny ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ LiveCareer (2024), „Grzechy główne pracodawców: Badanie” ([link do strony internetowej](#)).
- ↪ Międzynarodowa Organizacja Pracy (2015), „Gender equality and green jobs” ([link do strony internetowej, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).
- ↪ Ministerstwo Zdrowia (2022), „Standard dostępności POZ” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Ministerstwo Zdrowia (2022), „Standard dostępności szpitali” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Narodowe Centrum Kultury (2023), „Analiza dotycząca wpływu wsparcia udzielanego w zakresie priorytetu VII Kultura Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027 na grupy narażone na dyskryminację” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Nestlé (2018), "Respecting and promoting human rights: Nestlé's approach to human rights impact assessment." ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ Nosal Hoy, K. (2018), „Czynnik płci w zachowaniach komunikacyjnych”, Transport Miejski i Regionalny, 5, 5–11 ([link do strony internetowej, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).
- ↪ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Fundacja Kultury bez Barrier, Institut für Bildung und Kultur e.V.model (2020), „Model zapewniania dostępności oferty i zasobów instytucji kultury dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób

z niepełnosprawnościami" ([link do strony internetowej, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).

- ↪ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Fundacją Global Nature Fund (2023), „Model dostępnego parku przyrodniczego" ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)).
- ↪ Parlament Europejski (2023), „Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 3 października 2023 r. w sprawie transportu europejskiego odpowiadającego potrzebom kobiet (2022/2140(INI))" ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ United Nations Development Programme (2018), "Gender and disaster risk reduction in Europe and Central Asia Workshop. Guide for Facilitators" ([link do strony internetowej, gdzie można pobrać raport](#)).
- ↪ United Nations Development Programme (2012), "Gender, climate change and community-based adaptation. A guidebook for designing and implementing gender-sensitive community-based adaptation programmes and projects." ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ World Bank (2023), "Global Economic Prospects, June 2023." ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).
- ↪ World Bank (2020), „Handbook for gender-inclusive urban planning and design" ([link do strony internetowej, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu](#)).

Autorki

Mirosława Makuchowska – ekspertka z ponad 15-letnim doświadczeniem w zakresie praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, równości szans oraz DEI (Diversity, Equity, and Inclusion). Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna i ekspertka Komisji Europejskiej ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Autorka publikacji na temat zgodności funduszy europejskich z Kartą praw podstawowych oraz dotyczących sytuacji grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Współpracuje z instytucjami publicznymi, biznesem i organizacjami pozarządowymi.

Katarzyna Piecuch – ekspertka z 20-letnim doświadczeniem w zakresie równości szans w ramach funduszy europejskich. Specjalistka w zakresie programów work-life balance oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Doświadczona menadżerka projektów społecznych i wdrożeniowo-badawczych (w tym finansowanych z funduszy europejskich), których celem było stworzenie w Polsce systemu wspierającego równość szans. Pełniła także funkcję specjalistki ds. oceny projektów oraz wsparcia beneficjentów w zakresie dostępności i realizacji zasad równościowych (Program Interreg Polska–Słowacja). Obecnie doktorantka w dyscyplinie Finanse i Ekonomia, badaczka wpływu rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i osobistego na rozwój europejskich rynków pracy.

Agnieszka Sznajder – ekspertka z 20-letnim doświadczeniem w zakresie równości szans i niedyskryminacji oraz równości kobiet i mężczyzn w ramach funduszy europejskich. Autorka licznych badań i analiz w powyższych zakresie, w tym analiz wpływu programów na sytuacje osób z grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Ekspertka wspierająca firmy i podmioty administracji publicznej w planowaniu i realizacji działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy oraz wdrażaniu standardów równościowych w organizacji. Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna. Trenerka realizująca szkolenia dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania w zakresie planowania, realizacji oraz kontroli i ewaluacji równościowych zasad horyzontalnych.

Paulina Tota-Stawarczyk – doktorka inżynierka architektka, absolwentka i była pracowniczka Wydziału Architektury Politechniki Krakowskiej, z doskoku wykładowczyni na Uniwersytecie Warszawskim. Autorka ponad 20 publikacji naukowych i popularnonaukowych, głównie dotyczących projektowania

uniwersalnego. Współpracuje z organizacjami pozarządowymi, działającymi na rzecz dostosowania budynków i przestrzeni do potrzeb wszystkich osób. Specjalistka od dostępności: szkoli, audytuje, konsultuje rozwiązania, tworzy wytyczne dla przestrzeni miejskich, budynków i terenów zielonych.

Załączniki



Załącznik 1. Listy kontrolne dla wnioskodawców

Lista sprawdzająca zgodność z zasadą równości szans i niedyskryminacji

- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z „Poradnikiem dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”, a zwłaszcza rozdziałem poświęconym realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z analizami wpływu Działań Programu FEnIKS na grupy narażone dyskryminację? Mowa tutaj o analizach wpływu poszczególnych Priorytetów Programu na grupy szczególnie narażone na dyskryminację ([link do strony internetowej, gdzie znajdują się analizy](#)).
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z dokumentem „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))?
- ➔ Czy usługi lub produkty projektu będą miały osoby bezpośrednio lub pośrednio z nich korzystające, tj. użytkowniczkę i użytkowników?
- ➔ Czy wykonana została analiza grupy bezpośrednich lub pośrednich użytkowniczek i użytkowników w obszarze związanym z projektem? Czy przedstawiono trudności i bariery oraz potrzeby użytkowniczek i użytkowników wynikające z płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego i religii?
- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania odpowiadające na trudności i bariery oraz potrzeby użytkowniczek i użytkowników produktów i usług?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów planowanych rozwiązań i działań równościowych, wynikających ze zdiagnozowanych potrzeb użytkowniczek i użytkowników projektu?

- ➔ Czy w projekcie planowane jest finansowanie kosztów osobowych? Jeśli tak, zasada równości szans i niedyskryminacji, ma zastosowanie w zakresie zarządzania personelem.
- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania w zakresie równego traktowania personelu projektu?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów planowanych działań równościowych na rzecz personelu projektu?
- ➔ Czy we wniosku o dofinansowanie lub studium wykonalności są zaplanowane konkretne rozwiązania i działania na rzecz dostępności (na przykład audyt dostępności), adekwatnie do specyfiki produktów i usług projektu?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów działań na rzecz dostępności produktów i usług?
- ➔ Czy zaplanowane w projekcie działania informacyjno-promocyjne są zgodne z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym spełniają standardy dostępności w tym zakresie?
- ➔ Jeżeli projekt ma charakter neutralny względem realizacji zasady, czy we wniosku o dofinansowanie znajduje się uzasadnienie dlaczego projekt nie jest w stanie zrealizować żadnych działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji? Projekt neutralny to taki, którego produkty i usługi nie są związane z bezpośrednimi oraz pośrednimi użytkowniczkami i użytkownikami, oraz taki, który nie przewiduje rozliczenia wydatków personalnych.

Lista sprawdzająca zgodność z zasadą równości kobiet i mężczyzn

- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z „Poradnikiem dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”, a zwłaszcza rozdziałem poświęconym realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z analizami wpływu Działań Programu FEnIKS na grupy narażone dyskryminację? Mowa tutaj o analizach wpływu

poszczególnych Priorytetów Programu na grupy szczególnie narażone na dyskryminację ([link do strony internetowej, gdzie znajdują się analizy](#)).

- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z dokumentem „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))?
- ➔ Czy usługi lub produkty projektu będą miały osoby bezpośrednio lub pośrednio z nich korzystające, tj. użytkowniczkę i użytkowników?
- ➔ Czy wykonana została analiza grupy bezpośrednich lub pośrednich użytkowniczek i użytkowników pod kątem struktury płci oraz wskazane zostały potrzeby, a także nierówności wynikające z płcią?
- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania odpowiadające na potrzeby użytkowniczek i użytkowników wynikające z płci?
- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania, które wyrównują zidentyfikowane nierówności wynikające z płci?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów planowanych rozwiązań i działań równościowych?
- ➔ Czy w projekcie planowane jest finansowanie kosztów osobowych? Jeśli tak, zasada równości kobiet i mężczyzn, ma zastosowanie w zakresie zarządzania personelem.
- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na płeć, w tym w zakresie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów planowanych działań równościowych na rzecz personelu projektu?
- ➔ Jeżeli projekt ma charakter neutralny względem realizacji zasady, czy we wniosku o dofinansowanie znajduje się uzasadnienie dlaczego projekt nie jest w stanie zrealizować żadnych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn? Projekt neutralny to taki, którego produkty i usługi nie są związane z bezpośrednimi oraz pośrednimi użytkowniczkami i użytkownikami, oraz taki, który nie przewiduje rozliczenia wydatków personalnych.

Lista sprawdzająca zgodność z Kartą praw podstawowych

- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z Kartą praw podstawowych ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), szczególnie z artykułami, które są wskazane przez Instytucję Pośredniczącą lub instytucję organizującą nabór jako najbardziej istotne dla danego Priorytetu Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z „Poradnikiem dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”, a zwłaszcza rozdziałem poświęconym realizacji postanowień Karty praw podstawowych?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z analizami wpływu Działań Programu FEnIKS na grupy narażone na dyskryminację? Mowa tutaj o analizach wpływu poszczególnych Priorytetów Programu na grupy szczególnie narażone na dyskryminację ([link do strony internetowej, gdzie znajdują się analizy](#)).
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z dokumentem „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z publikacją Biura Rzecznika Praw Obywatelskich „Stosowanie KPP w toku wdrażania projektów finansowanych z funduszy UE. Przewodnik i praktyczne wskazówki dla organów krajowych” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))?
- ➔ Czy usługi lub produkty projektu będą miały osoby bezpośrednio lub pośrednio z nich korzystające, tj. użytkowniczki i użytkowników?
- ➔ Czy wykonana została analiza ryzyka naruszeń postanowień Karty praw podstawowych i zidentyfikowane zostały te artykuły, które mają zastosowanie w projekcie (w szczególności te artykuły, które zostały wskazane jako istotne przez instytucję organizującą wybór projektów)?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z listą regulacji krajowych, które zapewniają wdrażanie postanowień Karty praw podstawowych? Pomocne będzie tutaj skorzystanie z listy najistotniejszych praw Karty praw podstawowych w odniesieniu do ich ochrony na gruncie prawa polskiego, wskazanych

na stronach 6-14 publikacji „Samoocena spełnienia warunku. Skuteczne stosowanie i wdrażanie Karty praw podstawowych w Polsce” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)).

- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania przeciwdziałające naruszeniu tych artykułów Karty praw podstawowych, które mają zastosowanie w projekcie?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów rozwiązań i działań mitygujących ryzyko naruszeń postanowień Karty praw podstawowych, które są adekwatne do specyfiki planowanego do realizacji projektu?
- ➔ Czy uwzględniono opis wskazujący, w jaki sposób zapewniona zostanie zgodność z postanowieniami karty w ramach zarządzania personelem projektu? Ma to miejsce w sytuacji, gdy projekt zakłada finansowanie kosztów osobowych.

Lista sprawdzająca zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych

- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych ([link do dokumentu online w formacie PDF](#)), szczególnie z artykułami, które są wskazane przez Instytucję Pośredniczącą lub instytucję organizującą nabór jako najbardziej istotne dla danego Priorytetu Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z „Poradnikiem dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027”, a zwłaszcza rozdziałem poświęconym realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych?
- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z analizami wpływu Działań Programu FEnKS na grupy narażone dyskryminację? Mowa tutaj o analizach wpływu poszczególnych Priorytetów Programu na grupy szczególnie narażone na dyskryminację ([link do strony internetowej, gdzie znajdują się analizy](#)).

- ➔ Czy zapoznałaś/zapoznałeś się z dokumentem „Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027” ([link do dokumentu online w formacie PDF](#))?
- ➔ Czy usługi lub produkty projektu będą miały osoby bezpośrednio lub pośrednio z nich korzystające, tj. użytkowniczkę i użytkowników?
- ➔ Czy wykonana została analiza ryzyka naruszeń postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych i zidentyfikowane zostały te artykuły, które mają zastosowanie w projekcie (w szczególności te artykuły, które zostały wskazane jako istotne przez instytucję organizującą wybór projektów)?
- ➔ Czy wykonana została analiza grupy bezpośrednich lub pośrednich użytkowniczek i użytkowników z niepełnosprawnościami w obszarze związanym z projektem? Czy przedstawiono trudności i bariery oraz potrzeby użytkowniczek i użytkowników wynikające z różnych rodzajów niepełnosprawności?
- ➔ Czy przeprowadzono konsultacje społeczne z osobami z niepełnosprawnościami lub organizacjami reprezentującymi ich interesy w zakresie produktów i usług projektowych? Czy z konsultacji tych powstał raport, przedstawiający główne wnioski i rekomendacje, jak również wskazujący jakie osoby lub organizacje brały udział w tych konsultacjach?
- ➔ Czy zaplanowane zostały rozwiązania i działania odpowiadające na trudności i bariery oraz potrzeby użytkowniczek i użytkowników z niepełnosprawnościami?
- ➔ Czy planowane do realizacji rozwiązania i działania na rzecz użytkowniczek i użytkowników z niepełnosprawnościami są zgodne ze standardami dostępności, tj. wytycznymi ujętymi w „Standardach dostępności na rzecz polityki spójności 2021-2027” ([link do strony online, kliknięcie powoduje pobranie dokumentu w formacie Word](#))?
- ➔ Czy zaplanowano audyty dostępności potwierdzający, że wypracowane w projekcie produkty i usługi spełniają standardy dostępności? Czy audyty te zaplanowano przynajmniej dwa razy: w trakcie projektu i przed jego zakończeniem?

- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów planowanych rozwiązań i działań na rzecz dostępności, wynikających ze zdiagnozowanych potrzeb użytkowniczek i użytkowników z niepełnosprawnościami?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów audytu dostępności?
- ➔ Czy w projekcie uwzględniono wydatki na pokrycie kosztów działań informacyjno-promocyjnych, które są zgodne ze standardami dostępności?
- ➔ Czy uwzględniono opis wskazujący, w jaki sposób zapewniona zostanie zgodność z postanowieniami konwencji w ramach zarządzania personelem projektu? Ma to miejsce w sytuacji, gdy projekt zakłada finansowanie kosztów osobowych.

Załącznik 2. Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania”

Instrukcja

Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem równego traktowania” to narzędzie zaprojektowane w celu przeprowadzenia autoewaluacji, tj. wstępnej, samodzielnej oceny stanowiska pracy pod kątem realizacji standardów w zakresie równego traktowania w miejscu pracy. Ankieta ta może być wykorzystywana przez kadre zarządzającą organizacją, aby lepiej zrozumieć kulturę organizacyjną, jak i osoby kadry kierowniczej, zainteresowane wprowadzaniem praktycznych rozwiązań na rzecz równości szans oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

Rzetelne udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania zawarte w ankiecie pozwala na identyfikację istniejących już dobrych praktyk na rzecz równego traktowania. Jednocześnie ankieta umożliwia zidentyfikowanie obszarów, które wymagają zmian lub głębszej analizy, aby poprawić komfort pracy i zapobiec ryzyku występowania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy.

Wypełniając ankietę, można udzielić następujące odpowiedzi: „tak”, „nie”, „nie wiem”. Odpowiedź „nie wiem” wskazuje, że jest obszar działalności organizacji, w przypadku którego warto zebrać niezbędne informacje i dane w celu sprawdzenia, czy nie mają miejsca sytuacje nierównego traktowania.

Czy w osoby odpowiedzialne za rekrutację w organizacji znają przepisy dotyczących równego traktowania, wynikające z Kodeksu pracy?

Osoby odpowiedzialne za rekrutację powinny być przeszkolone w zakresie przepisów dotyczących równego traktowania i powinny mieć pełną świadomość, jakie pytania mogą być zadawane podczas procesu rekrutacyjnego, a jakie stanowią naruszenie obowiązujących przepisów prawnych. Co więcej, osoby te są w stanie wskazać, które konkretne działania w trakcie procesu rekrutacji są niezgodne z prawem, a które mają charakter równościowy.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób osoby odpowiedzialne za rekrutację zostały przeszkolone w zakresie znajomości przepisów dotyczących równego traktowania, wynikających z Kodeksu pracy.

? **Czy w organizacji stosowane są te same kryteria oceny wobec wszystkich osób kandydujących na dane stanowisko?**

Osoby odpowiedzialne za rekrutację powinny dokonywać oceny wszystkich kandydatek i kandydatów w oparciu o te same kryteria, stosując wystandardyzowany kwestionariusz rozmowy kwalifikacyjnej oraz kwestionariusz oceny. Nie musi to oznaczać konieczności posiadania rozbudowanych procedur i narzędzi. Kluczowa jest tutaj wrażliwość na sprawiedliwą i merytoryczną ocenę wszystkich osób kandydujących oraz ocena ich przez pryzmat posiadanych kwalifikacji i kompetencji, a nie kierowanie się płcią, wiekiem czy faktem posiadania lub nieposiadania dzieci.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jak w praktyce wygląda proces rekrutacji i naboru kandydatek i kandydatów. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy istnieje procedura rekrutacji? czy w organizacji są stosowane wystandardyzowane kwestionariusze oceny? czy w organizacji dba się o to, aby osoby dokonujące oceny kandydatek i kandydatów reprezentowały różne grupy społeczne, tj. były zróżnicowane pod względem płci, wieku, niepełnosprawności etc.

? **Czy w organizacji jest stosowany język inkluzywny?**

Język inkluzywny to sposób komunikacji, który ma na celu uwzględnienie i szanowanie różnorodności ludzi, unikając wykluczania lub dyskryminacji jakiegokolwiek grupy społecznej na podstawie płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii czy wyznania. Język inkluzywny stara się promować równość, szacunek i otwartość poprzez używanie neutralnych, szanowanych oraz empatycznych form językowych, które nie uprzedzają ani nie stereotypizują.

Przykłady użycia języka inkluzywnego:

- ↪ unikanie formy męskiej jako domyślnej (na przykład używanie określenia „specjalistka/specjalista” zamiast „specjalista” w treści oferty pracy),
- ↪ używanie neutralnych płciowo zwrotów (na przykład używanie określenia „osoba prowadząca” zamiast „trener”),
- ↪ stosowanie form osobowych i zaimków w odniesieniu do osób transpłciowych i niebinarnych, zgodnie z ich preferencjami,
- ↪ nie powielanie stereotypowych i pełnych uprzedzeń określeń,
- ↪ uwzględnianie różnorodności i szanowanie tożsamości kulturowej, religijnej czy narodowej.

Używanie języka inkluzywnego nie jest wymogiem wynikającym z obowiązujących regulacji prawnych. Stosowanie męskoosobowych form rzeczowników czy czasowników nie stanowi naruszenia prawa. Niemniej jednak używanie języka inkluzywnego stanowi przykład respektowania zasad równego traktowania w miejscu pracy.

Język wrażliwy na płeć to także forma języka inkluzywnego. Język wrażliwy na płeć to sposób komunikacji, który unika uprzedzeń związanych z płcią i odzwierciedla równość płci poprzez stosowanie form językowych, które nie faworyzują ani nie wykluczają żadnej z płci. Stosowanie języka wrażliwego na płeć to także formułowanie przekazu, który może być szczególnie ważny i wspierający dla osób danej płci. Przykładowo mogą to być następujące zapisy w treści oferty o pracę „Nasza organizacja dba o równość szans w miejscu pracy. Aplikując do nas masz pewność, że będziesz oceniana/oceniany wyłącznie na podstawie swych kwalifikacji i kompetencji.”

„Nasza organizacja oferuje rozwiązania work-life balance, na które składają się ...”.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Podaj przykład języka inkluzywnego stosowanego w organizacji. Udziel odpowiedzi na następujące pytania:

- ↪ czy język inkluzywny jest używany w wewnętrznych dokumentach i regulacjach?
- ↪ czy język inkluzywny jest używany w treści ofert o pracę?
- ↪ czy język inkluzywny jest konsekwentnie używany w ramach komunikacji wewnętrznej?
- ↪ czy język inkluzywny jest konsekwentnie używany w ramach komunikacji zewnętrznej?

? Czy organizacja dokonuje analizy potrzeb zatrudnionych osób?

Identyfikacja i analiza potrzeb zatrudnionych osób umożliwia nie tylko uskutecznienie sposobu bieżącego zarządzania organizacją, ale także zwiększenie satysfakcji pracowników i pracowników z miejsca pracy. Identyfikacja i analiza potrzeb pracowniczych może być realizowana w ramach już gromadzonych w organizacji danych czy prowadzonych badań. Przykładowo pomocne będzie w tym zakresie badanie satysfakcji pracowniczej czy badanie potrzeb szkoleniowych zatrudnionych osób. Warto analizować gromadzone dane z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, fakt posiadania lub nieposiadania osób zależnych. Warto także zadawać wprost pytania, które odnoszą się do wdrożonych rozwiązań work-life balance czy sposobu organizacji pracy w celu oceny istniejących rozwiązań oraz poznania preferencji w zakresie ewentualnych zmian.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Przedstaw, w jaki sposób w organizacji jest dokonywana analiza potrzeb zatrudnionych osób.

? Czy organizacja oferuje zatrudnionym osobom elastyczne warunki zatrudnienia?

Na elastyczne warunki zatrudnienia składają się różnorodne rozwiązania, które pozwalają zatrudnionym osobom oraz pracodawcom na bardziej elastyczne podejście do organizacji pracy. Te formy mają na celu nie tylko ułatwienie godzenia

pracy z życiem osobistym, ale także dostosowanie się organizacji do zmieniających się potrzeb współczesnego rynku pracy, z jednoczesnym zachowaniem standardów ochrony pracowników i pracownic, określonych w Kodeksie pracy.

Na elastyczne warunki zatrudnienia składają się między innymi:

- ↪ telepraca,
- ↪ ruchomy czas pracy,
- ↪ zadaniowy czas pracy,
- ↪ odpracowanie wyjść prywatnych,
- ↪ długie okresy rozliczeniowe.

Oferowanie elastycznych warunków zatrudnienia nie oznacza, że musi z nich korzystać każda zatrudniona osoba. Niejednokrotnie praca na danym stanowisku czy w określonym trybie jest tutaj poważnym utrudnieniem. Niemniej jednak, praktycznie w każdej organizacji można wykorzystać kilka rozwiązań, które z powodzeniem mogą być wykorzystywane przez pracownice i pracowników.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Podaj przykład elastycznych warunków zatrudnienia oferowanych zatrudnionym osobom. Wskaż, kto z nich może korzystać, tj. osoby z jakich grup społecznych (na przykład: matki, wszyscy rodzice, wszystkie zatrudnione osoby sprawujące opiekę nad zależnym członkiem rodziny).

❓ Czy elastyczne warunki zatrudnienia oferowane zatrudnionym osobom są uregulowane wewnętrznym dokumentem (np. regulaminem pracy, regulaminem organizacyjnym, regulaminem korzystania z elastycznych form zatrudnienia, aneksem do umowy)?

Sformalizowanie możliwości w zakresie bardziej elastycznych warunków zatrudnienia sprawia, że rozwiązania te są transparentne. Ponadto, formalizacja sprawia, że mają one ogólnodostępny charakter. Dzięki temu możliwość skorzystania z nich nie wynika wyłącznie z dobrej woli przełożonej czy przełożonego, wewnętrznych ustaleń czy porozumień, ale jest elementem bieżącego

zarządzania firmą. Inną korzyścią wynikającą z wprowadzenia wewnętrznego dokumentu jest to, że osoby zatrudnione mają poczucie, że są traktowane w sposób równy, a o możliwości korzystania z elastycznych rozwiązań decydują obiektywne przesłanki.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Podaj nazwę dokumentów obowiązujących w organizacji, a które regulują korzystanie z elastycznych warunków zatrudnienia.

? Czy w organizacji jest wypracowana praktyka wdrażania w zakres zadań i obowiązków osób powracających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych lub po dłuższym zwolnieniu lekarskim?

Wdrażania osób w zakres zadań i obowiązków w związku z ich dłuższą nieobecnością w pracy stanowi dobrą praktykę. Zazwyczaj po okresie roku nie następuje dezaktualizacja posiadanych kwalifikacji i kompetencji; okres ten jest relatywnie krótki i tym samym istnieje tutaj duża łatwość wdrożenia się w obowiązki służbowe. Niemniej jednak w organizacji w tym czasie mogą zostać wprowadzone nowe produkty, usługi, oprogramowania czy też inne rozwiązania, które wymagają wdrożenia powracającej osoby.

Tak – 1 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jak w praktyce funkcjonuje to rozwiązanie. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy istnieją programy czy regulacje określające w jasny sposób wdrażania pracownic i pracowników po dłuższej nieobecności w pracy? czy są one ogólnodostępne? kto jest uprawniony, aby z nich korzystać? kto z nich najczęściej korzysta?

? Czy organizacja prowadzi okresową ocenę pracowniczą w oparciu o jasne kryteria?

Na ocenę pracowniczą składa się stosowanie obiektywnych kryteriów, w oparciu o które dokonywana jest ocena okresowa. Oczywiście, idealnym rozwiązaniem jest

sytuacja, kiedy organizacja posiada wystandaryzowaną procedurę, w tym narzędzia oceniające. Niemniej jednak należy tutaj podkreślić, że nie każda organizacja posiada takie rozwiązania. Rozwiązaniem będzie zatem opracowanie wytycznych do oceny i przekazywania informacji zwrotnej, aby faktycznie nie obowiązywały tutaj odmienne standardy względem zatrudnionych osób.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jak w praktyce funkcjonuje to rozwiązanie.

? Czy jednym z kryteriów okresowej oceny pracowniczej jest ocena przełożonych pod kątem przestrzegania zasady równości szans w miejscu pracy?

Oznacza to wprowadzenie do kryteriów czy narzędzi oceny pracowniczej – o ile organizacja takie posiada – pytań dotyczących tego, w jakim zakresie przełożona lub przełożony przestrzega zasady równości szans w miejscu pracy. Z jednej strony pytanie to dotyczy przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, z drugiej – obiektywnej oceny poszczególnych osób przez pryzmat wykonywanej pracy, a nie płci, wieku, niepełnosprawności etc. Ponadto, ocena przełożonej lub przełożonego może obejmować także to, w jakim zakresie umożliwia swym podwładnym godzenie życia zawodowego i rodzinnego i w jakim zakresie jest osobą otwartą na tego typu rozwiązania.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jak w praktyce funkcjonuje to rozwiązanie. Postaraj się przytoczyć treść tego kryterium.

? Czy organizacja ma wypracowane transparentne kryteria i procedury awansu?

Transparentne kryteria i procedury awansu to kluczowy element sprawiedliwej polityki kadrowej, która promuje równość, eliminację uprzedzeń i uczciwość w procesach zarządzania karierą pracownic i pracowników. Rozwiązanie to nie tylko przykład działania na rzecz równego traktowania w miejscu pracy

i przeciwdziałania dyskryminacji. Rozwiązanie to to także działanie na rzecz: zwiększenia zaufania zatrudnionych osób (zatrudnione osoby widzą, że procesy awansów są sprawiedliwe i przejrzyste, bardziej ufają organizacji i czują się bardziej zmotywowane do pracy), poprawy ich motywacji (znajomość kryteriów awansu pomaga zatrudnionym osobom zrozumieć, jakie umiejętności i kwalifikacje muszą rozwijać, aby awansować, co sprzyja ich osobistemu rozwojowi), zwiększenia ich efektywności (przejrzyste kryteria i procedury prowadzą do lepszego dopasowania osób na stanowiskach kierowniczych, co przyczynia się do efektywniejszego zarządzania i lepszych wyników firmy).

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób zapewniona jest transparentność procesu awansu. Postaraj się podać konkretny przykład.

Czy organizacja prowadzi monitoring struktury zatrudnienia?

Monitoring struktury zatrudnienia to proces regularnego gromadzenia, analizowania i oceny danych dotyczących zatrudnionych osób pod kątem różnych aspektów, takich jak liczba zatrudnionych, podział według płci, wieku, stanowisk, poziomu wykształcenia, stażu pracy, czy też przynależności do różnych grup społecznych (np. osób z niepełnosprawnościami, mniejszości etnicznych). Celem monitoringu jest zrozumienie, jak wygląda struktura kadrowa organizacji, identyfikacja trendów, nieprawidłowości lub dysproporcji oraz wprowadzenie działań mających na celu poprawę równości i efektywności zarządzania zasobami ludzkimi.

W monitoringu struktury zatrudnienia bardzo ważne jest bliższe przyjrzenie się, jaka jest specyfika większości osób pracujących na poszczególnych szczeblach struktury zatrudnienia czy w poszczególnych działach. Dzięki temu organizacja będzie posiadać wyjściowe informacje, w odniesieniu do których być może będzie potrzeba zdobycia dalszych danych.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób prowadzony jest monitoring struktury zatrudnienia. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: z jaką regularnością jest on prowadzony? w jaki sposób dokonywana jest analiza jego wyników? Jakie przykładowe działania były dotychczas podejmowane w odpowiedzi na wyniki otrzymane z przeprowadzonego monitoringu?

? **Czy w organizacji występuje przynajmniej 30% reprezentacja zarówno kobiet, jak i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych średniego szczebla?**

Oznacza to, że w wyniku przeprowadzenia prostego rachunku matematycznego – podzielenie liczby kobiet zatrudnionych w organizacji na średnim szczeblu przez liczbę wszystkich osób zatrudnionych na średnim szczeblu i przemnożenie tego wyniku przez 100 oraz przeprowadzenie identycznego obliczenia względem mężczyzn na średnim szczeblu (tj. podzielenie liczby mężczyzn zatrudnionych w organizacji na średnim szczeblu przez liczbę wszystkich osób zatrudnionych na średnim szczeblu i przemnożenie tego wyniku przez 100) – okazuje się, że każda z płci ma przynajmniej 30% reprezentację na stanowiskach średniego szczebla. Warto krytycznie przyjrzeć się otrzymanym wynikom. Dlaczego istnieje dysproporcja kobiet i mężczyzn na średnich stanowiskach? Czy można ją uzasadnić obiektywnymi przesłankami? A może istnieją w firmie – mniej lub bardziej sformalizowane praktyki – które utrudniają rozwój i awans osób danej płci.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

? **Czy w organizacji występuje przynajmniej 30% reprezentacja zarówno kobiet, jak i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych wyższego szczebla?**

Oznacza to, że w wyniku przeprowadzenia prostego rachunku matematycznego – podzielenie liczby kobiet zatrudnionych w organizacji na wyższym szczeblu przez liczbę wszystkich osób zatrudnionych na wyższym szczeblu i przemnożenie tego wyniku przez 100 oraz przeprowadzenie identycznego obliczenia względem mężczyzn na wyższym szczeblu (tj. podzielenie liczby mężczyzn zatrudnionych w organizacji na wyższym szczeblu przez liczbę wszystkich osób zatrudnionych na wyższym szczeblu i przemnożenie tego wyniku przez 100) – okazuje się, że każda z płci ma przynajmniej 30% reprezentację na stanowiskach wyższego szczebla. Warto krytycznie przyjrzeć się otrzymanym wynikom. Dlaczego istnieje

dysproporcja kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach? Czy można ją uzasadnić obiektywnymi przesłankami? A może istnieją w firmie – mniej lub bardziej sformalizowane praktyki – które utrudniają rozwój i awans osób danej płci. Warto zwłaszcza zwrócić na to uwagę, jeśli w ramach analizy struktury zatrudnienia wyraźnie widać zmniejszającą się reprezentację osób danej płci wraz z wyższym poziomem decyzyjnym.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Miejsce na przeprowadzenie obliczeń.

? **Czy organizacja identyfikuje lukę płacową, tj. prowadzi monitoring wynagrodzeń oraz monitoring dodatków i premii z uwzględnieniem kryterium płci?**

Oznacza to konieczność zweryfikowania na podstawie konkretnych danych – a nie założeń czy przypuszczeń – czy w organizacji występuje dysproporcja pomiędzy zarobkami otrzymywanymi przez kobiety i mężczyzn na poszczególnych szczeblach. Sprzyjać temu będzie prosty rachunek matematyczny: wynagrodzenie kobiet / wynagrodzenie mężczyzn x 100%. Osiągnięcie wyniku w okolicach 100% oznacza że w organizacji nie ma miejsca różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Wynik powyżej 100% sugeruje, że kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni, z kolei poniżej 100% – mniej. Ważne, aby przystępując do tego prostego obliczenia porównywać osoby na tych samych lub podobnych stanowiskach oraz mających podobny zakres obowiązków. Ponadto, oprócz podstawowego wynagrodzenia warto dodatkowo przeprowadzić wyliczenie względem dodatków do wynagrodzeń, w przypadku których często ma miejsce praktykę różnicowania i nierównego traktowania.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Przedstaw, czy w organizacji występuje luka płacowa, i – jeśli tak – jakiej jest ona wielkości. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: jak często prowadzony jest monitoring wynagrodzeń? jakie elementy wynagrodzenia on obejmuje (płaca zasadnicza, dodatki, premie, nagrody, dodatki o charakterze niefinansowym typu

benefity czy opieka medyczna)? w której grupie pracowniczej występuje największa luka płacowa? jak to jest interpretowane? w której grupie pracowniczej występuje najmniejsza luka płacowa? jak to jest interpretowane?

? **Czy organizacja udostępnia zatrudnionym osobom informacje na temat praw im przysługujących w zakresie równego traktowania w miejscu pracy?**

Oznacza to przestrzeganie przepisów wynikających z Kodeksu pracy (art. 941). Każdy pracodawca zobowiązany jest bowiem do udostępniania zatrudnionym osobom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia im dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy." Odpowiedź twierdząca na tak postawione pytanie oznacza, że w organizacji są przekazywane informacje na temat równego traktowania wszystkim zatrudnionym osobom.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób informacje dotyczące równego traktowania są przekazywane zatrudnionym osobom. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy informacje te są ogólnodostępne? czy informacje te są przekazywane każdej nowozatrudnionej osobie? czy informacje te są ujęte w przystępnej i zrozumiałej formie? czy informacje te obejmują zjawisko dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu, działań odwetowych, działań wyrównawczych oraz przerzuczonego ciężaru dowodu? czy powyższe pojęcia nie stanowią zwykłego powtórzenia pojęć zawartych w Kodeksie pracy? czy powyższe pojęcia zostały poparte przykładami?

? **Czy organizacja posiada wewnętrzny regulamin lub procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?**

Oznacza to, że został wypracowany i skutecznie wdrożony wewnętrzny dokument, który zawiera kolejno:

↪ definicję dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu, działań odwetowych, działań wyrównawczych oraz przerzuczonego ciężaru dowodu,

- ↪ jasną informację, że zjawiska dyskryminacji i mobbingu są niepożądane w miejscu pracy i brak jest przyzwolenia na takie zachowania w organizacji,
- ↪ informację jak i gdzie należy zgłosić sytuację czy zachowania, które mają znamiona dyskryminacji czy mobbingu,
- ↪ informację, jakie konsekwencje będą wyciągane w stosunku do pracowników i pracowników dopuszczających się dyskryminacji lub mobbingu.

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Podaj nazwę dokumentów obowiązujących w organizacji, a które pełnią rolę regulaminu lub procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Opisz, w jakim zakresie spełnia on przedstawione wyżej wymagania.

? **Czy organizacja bierze udział w konkursach, konferencjach czy innych wydarzeniach, które poświęcone są kwestii rozwiązań przyjaznych pracownikom lub równości szans w miejscu pracy?**

Oznacza to, że organizacja uczestniczy w wydarzeniach, które promują i nagradzają rozwiązania przyjazne zatrudnionym osobom (na przykład Ranking Odpowiedzialnych Firm, Karta Różnorodności, Lodołamacze, Firma Przyjazna Rodzinie/Człowiekowi). Oznacza to także, że w ramach komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej regularnie podnoszona jest kwestia równego traktowania, rozwiązań pracowniczych oraz tworzenia przyjaznych warunków zatrudnienia.

Tak – 1 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Podaj nazwę wydarzenia, w których w okresie ostatnich 2 lat wzięła udział organizacja.

Interpretacja wyników

Pytania w ankiecie różnią się pod względem przyznawanych punktów, co odzwierciedla ich wagę i wpływ na kształtowanie kultury organizacyjnej, w ramach

której ważne jest przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu. Wyższe punktacje przypisane są do tych elementów, które mają kluczowe znaczenie dla przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu oraz kształtowaniu kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność pracownic i pracowników. Niższe punktacje dotyczą aspektów o mniejszym, choć wciąż istotnym wpływie. Sumaryczna liczba punktów (maksymalnie 43) pozwala ocenić, w jakim stopniu stanowisko pracy sprzyja kulturze pracy opartej na szacunku oraz wolnej od niepożądanych zachowań jak dyskryminacji i mobbing. Im wyższy wynik, tym lepsze wsparcie dla WLB na danym stanowisku.

Narzędzie zostało opracowane na podstawie narzędzie do audytu miejsca pracy, które powstało w ramach projektu „Równość szans w biznesie – praktyczne narzędzie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach”, finansowanego ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Załącznik 3. Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem work-life balance”

Instrukcja

Ankieta „Ocena miejsca pracy pod kątem work-life balance” to narzędzie zaprojektowane w celu przeprowadzenia autoewaluacji, tj. wstępnej, samodzielnej oceny stanowiska pracy pod kątem możliwości zachowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym (WLB) przez zatrudnione osoby. Ankieta ta może być wykorzystywana przez specjalistki i specjalistów HR, aby lepiej zrozumieć kulturę organizacyjną i (lub) specyfikę danego stanowiska w kontekście WLB, jak i osoby kadry kierowniczej, zainteresowane wprowadzaniem praktycznych rozwiązań w zakresie WLB dla zatrudnionych osób.

Rzetelne udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania zawarte w ankiecie pozwala na identyfikację istniejących już dobrych praktyk, które wspierają utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym. Jednocześnie ankieta umożliwia zidentyfikowanie obszarów, które wymagają zmian lub głębszej analizy, aby poprawić komfort pracy i zapobiec wypaleniu zawodowemu zatrudnionych osób.

Wypełniając ankietę, można udzielić następujące odpowiedzi: „tak”, „nie”, „nie wiem”. Odpowiedź „nie wiem” wskazuje, że jest obszar działalności organizacji, w przypadku którego warto zebrać niezbędne informacje i dane w celu sprawdzenia, jaki wpływ mają te obszary na zachowanie równowagi między pracą a życiem osobistym.

Czy stanowisko pracy pozwala na stosowanie elastycznych godzin pracy?

Elastyczny czas pracy (ruchomy czas pracy) to system organizacji pracy, który pozwala zatrudnionej osobie na dostosowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w wyznaczonym przedziale czasowym, zgodnie z własnymi potrzebami oraz potrzebami pracodawcy (np. między 7:00 a 19:00). Praca w ramach tego systemu musi być zgodna z przepisami dotyczącymi minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Od 26 kwietnia 2023 roku pracownice i pracownicy opiekujący się dzieckiem do 8. roku życia mogą składać wniosek o zastosowanie elastycznej

organizacji czasu pracy. Po rozpatrzeniu wniosku pracodawca jest zobowiązany poinformować pracownicę lub pracownika o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy

Tak – 3 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób zatrudniona osoba może uzyskać zgodę na elastyczne godziny pracy. Przedstaw na czym dokładnie polega ta elastyczność.

? Czy na danym stanowisku możliwa jest praca zdalna lub hybrydowa?

Praca zdalna polega na wykonywaniu obowiązków służbowych całkowicie lub częściowo poza siedzibą firmy, w miejscu wskazanym przez pracownicę lub pracownika i uzgodnionym z pracodawcą (na przykład w domu). Praca ta może być realizowana zarówno w pełnym, jak i częściowym wymiarze czasu pracy. Przepisy wymagają uzgodnienia warunków pracy zdalnej między stronami, a także określają obowiązki pracodawcy, w tym zapewnienie narzędzi pracy oraz pokrycie związanych z nią kosztów. Praca zdalna musi być wykonywana w sposób zapewniający bezpieczeństwo i higienę pracy, a pracodawca ma prawo do kontroli tych warunków. Pracownice w ciąży oraz rodzice dzieci do lat 4 mają prawo wnioskować o pracę zdalną, a pracodawca jest zobowiązany uwzględnić taki wniosek, chyba że organizacja lub charakter pracy nie pozwala na jej wykonywanie w tej formie. Dodatkowo, nowe przepisy obowiązujące od roku 2023 wprowadzają możliwość skorzystania z okazjonalnej pracy zdalnej, która może być realizowana na wniosek pracownika w wymiarze do 24 dni w roku.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób praca zdalna jest organizowana w firmie. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy istnieje regulamin pracy zdalnej lub czy jest to regulowane w indywidualnym porozumieniu? czy praca zdalna na tym stanowisku jest możliwa w pełnym zakresie czy tylko w określone dni?

? Czy praca na danym stanowisku wymaga pracy w nadgodzinach?

Konieczność pracy w nadgodzinach może wynikać z różnych czynników, które są związane zarówno z charakterem samej pracy, jak i z organizacją w firmie. W ocenie pod uwagę należy wziąć przede wszystkim czynniki obiektywne, które wynikają ze specyfiki samych zadań, a nie z nieefektywnego zarządzania czy złej organizacji pracy (je zawsze można poprawić). Najczęstsze obiektywne przyczyny to:

- ↪ Deadliny i projekty o krótkim terminie realizacji – częste sytuacje, gdzie terminy są niezmiennie, a praca musi być ukończona w określonym czasie, jednocześnie jej wykonanie zależy także od pracy innych osób.
- ↪ Sezonowość pracy – branże, w których obciążenie pracą znacząco rośnie w określonych okresach (na przykład przed świętami).
- ↪ Złożoność i odpowiedzialność stanowiska – na stanowiskach, które wymagają wysokiego poziomu odpowiedzialności (na przykład na stanowiskach menedżerskich, pracownicy mogą pracować w nadgodzinach, aby sprostać wymaganiom i odpowiedzialności związanej z podejmowaniem decyzji lub nadzorem.

Tak – 0 pkt

Nie – 1 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jaki sposób regulowana jest praca w nadgodzinach na danym stanowisku. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: ile średnio godzin nadliczbowych wypada w miesiącu/roku/kwartale (w zależności od branży i stanowiska)? od czego one zależą? jakie wsparcie oferuje organizacja w tym czasie (na przykład w kontekście opieki nad dziećmi)?

? Czy praca na danym stanowisku wymaga wyjazdów służbowych trwających więcej niż jeden dzień?

Wyjazdy służbowe mogą być konieczne na stanowiskach, które wymagają bezpośredniego kontaktu z klientkami i klientami, udziału w konferencjach, udziału w szkoleniach lub spotkań z partnerami biznesowymi. Wyjazdy służbowe często wiążą się z dłuższą nieobecnością w miejscu zamieszkania, co może wpływać na możliwość godzenia życia zawodowego i osobistego. Przy ocenie tego czynnika

warto uwzględnić częstotliwość i długość takich wyjazdów, a także elastyczność w ich planowaniu.

Tak – 0 pkt

Nie – 1 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jak często na danym stanowisku występują wyjazdy służbowe trwające więcej niż jeden dzień. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: od czego zależy ich częstotliwość? jakie wsparcie oferuje organizacja w zakresie organizacji takich wyjazdów (na przykład w kontekście opieki nad dziećmi czy elastycznego planowania wyjazdów)?

? Czy na danym stanowisku istnieje możliwość łatwego zastąpienia przez inną osobę w razie potrzeby?

Możliwość łatwego zastąpienia przez inną pracownicę lub innego pracownika jest kluczowym aspektem stanowiska w kontekście zarządzania czasem wolnym oraz nieprzewidywanymi sytuacjami, takimi jak nagłe zwolnienia chorobowe czy inne pilne sprawy osobiste. W przypadku stanowisk, gdzie zastąpienie jest trudne, pracownice i pracownicy mogą odczuwać większy stres i presję, co negatywnie wpływa na ich work-life balance.

Tak – 1 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, w jakich sytuacjach możliwe jest zastąpienie pracownicy lub pracownika na danym stanowisku oraz jakie procedury są wprowadzone, aby ułatwić przekazanie obowiązków. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: jakie są główne przeszkody w realizacji tej zastępowalności? jakie wsparcie oferuje organizacja, aby minimalizować ich wpływ na zatrudnione osoby?

? Czy na danym stanowisku obowiązują rozwiązania dotyczące poszanowania czasu wolnego?

Poszanowanie czasu wolnego zatrudnionych osób jest kluczowym elementem, który wpływa na jakość work-life balance. Na stanowiskach, gdzie zatrudnione osoby mają wyraźnie określone granice między czasem pracy a czasem wolnym, rzadziej

występuje zjawisko wypalenia zawodowego i łatwiej jest utrzymać równowagę między życiem zawodowym a osobistym. Podejście to oznacza, że:

- ↪ nie oczekuje się od zatrudnionych osób, aby odpowiadały na maile, wiadomości czy telefony po godzinach pracy,
- ↪ menedżerki i menadżerowie nie telefonują w czasie wolnym do swoich podwładnych,
- ↪ spotkania są planowane w sposób, który minimalizuje ingerencję w czas wolny zatrudnionych osób.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jakie konkretne rozwiązania dotyczące poszanowania czasu wolnego są wprowadzone na tym stanowisku. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy zatrudnione osoby mogą liczyć na wsparcie firmy w zakresie egzekwowania tych zasad? czy istnieją formalne procedury, w których zawarta jest wprost informacja dotycząca poszanowania czasu wolnego pracownic i pracowników?

? **Czy w organizacji istnieją procedury umożliwiające zgłaszanie problemów związanych z WLB?**

W organizacjach, które dbają o work-life balance, istotne jest, aby zatrudnione osoby miały dostęp do jasnych procedur zgłaszania problemów związanych z równowagą między życiem zawodowym a osobistym. Procedury te powinny być zaprojektowane tak, aby umożliwić pracownikom i pracownikom komfortowe i dyskretne zgłaszanie swoich obaw, związanych na przykład z nadmiernym obciążeniem pracą, brakiem elastyczności w godzinach pracy, czy presją na wykonywanie zadań poza godzinami pracy. Istotne jest także, aby zatrudnione osoby były świadome istnienia tych procedur i miały pewność, że zgłoszenia będą traktowane poważnie, a w przypadku wystąpienia naruszeń organizacja podejmie stosowane działania prewencyjne i naprawcze.

Tak – 1 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jak wygląda proces zgłaszania problemów związanych z WLB w organizacji. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy zatrudnione osoby mają dostęp do dedykowanych kanałów komunikacji, na przykład skrzynki na uwagi lub platformy online? czy organizacja oferuje szkolenia na temat procedur i wsparcia w zakresie WLB?

? **Czy organizacja aktywnie promuje work-life balance poprzez komunikację i konkretne działania?**

Promowanie work-life balance przez organizację jest kluczowym elementem tworzenia zdrowego środowiska pracy. Obejmuje to zarówno regularną komunikację na temat znaczenia równowagi między życiem zawodowym a osobistym, potępienie praktyk zaburzających work-life balance, jak i wdrażanie konkretnych inicjatyw, które wspierają zatrudnione osoby w osiągnięciu tej równowagi. Przykłady takich działań mogą obejmować: programy zdrowotne dla pracowników i pracowników, szkolenia dla menedżerek i menadżerów na temat dobrych praktyk w zakresie WLB, szkolenia dla pracowników i pracowników w zakresie WLB, skutecznego zarządzania sobą w czasie, radzenia sobie ze stresem. Ważnym działaniem jest także promowanie urlopów rodzicielskich wśród ojców oraz jawne poparcie dla równouprawnienia w podziale obowiązków domowych.

Tak – 2 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jakie konkretne działania podejmuje organizacja w celu promowania work-life balance. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy są organizowane regularne spotkania, szkolenia lub inne formy wsparcia? jakie komunikaty na ten temat są przekazywane zatrudnionym osobom?

? **Czy na danym stanowisku pracy jest możliwość ustalania urlopu wypoczynkowego w dowolnym terminie, dostosowanym do indywidualnych potrzeb?**

Urlop wypoczynkowy jest kluczowym elementem utrzymania równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Możliwość dostosowania terminu urlopu do indywidualnych potrzeb pracownika może znacząco wpływać na jego work-life balance. Na przykład w sytuacji posiadania dzieci, konieczny może być urlop w czasie ferii czy w okresie wakacyjnym.

Tak – 1 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, na jakich zasadach pracownicy na tym stanowisku mogą ustalać terminy urlopu. Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy istnieją okresy, w których urlopy są preferowane lub ograniczone? Czy organizacja zapewnia wsparcie w planowaniu urlopu, na przykład poprzez elastyczne podejście do potrzeb zatrudnionych osób?

? **Czy organizacja oferuje narzędzia do automatyzacji rutynowych zadań, aby zmniejszyć obciążenie pracą?**

Automatyzacja rutynowych zadań może znacznie zwiększyć efektywność pracy i zmniejszyć obciążenie zatrudnionych osób, co ma bezpośredni wpływ na ich work-life balance. Narzędzia te mogą obejmować oprogramowanie do zarządzania projektami, automatyczne raportowanie, czy systemy CRM, które pomagają uprościć i przyspieszyć codzienne obowiązki. Ważnym elementem są też szkolenia i wdrażanie systemów wykorzystujących sztuczną inteligencję.

Tak – 1 pkt

Nie – 0 pkt

Nie wiem – 0 pkt

Opisz, jakie narzędzia do automatyzacji zadań są dostępne w firmie i w jakim zakresie są wykorzystywane na tym stanowisku? Udziel odpowiedzi na następujące pytania: czy zatrudnione osoby są regularnie szkolone z korzystania z tych narzędzi? czy istnieją dodatkowe narzędzia, które mogłyby ułatwić pracę, a które organizacja rozważa wprowadzić?

Interpretacja wyników

Pytania w ankiecie różnią się pod względem przyznawanych punktów, co odzwierciedla ich wagę i wpływ na work-life balance. Wyższe punktacje przypisane są do tych elementów, które mają kluczowe znaczenie dla WLB, natomiast mniejsze punktacje dotyczą aspektów o mniejszym, choć wciąż istotnym wpływie. Sumaryczna liczba punktów (maksymalnie 14) pozwala ocenić, w jakim stopniu środowisko pracy sprzyja zachowaniu work-life balance przez pracownice

i pracowników organizacji. Im wyższy wynik, tym lepsze wsparcie dla WLB na danym stanowisku.

Narzędzie zostało opracowane na podstawie narzędzie do audytu miejsca pracy, które powstało w ramach projektu „Równość szans w biznesie – praktyczne narzędzie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach”, finansowanego ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Załącznik 4. Wzór regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

§1

Wprowadza się wewnętrzny regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy (nazwa organizacji).

§2

Przepisy regulaminu nie naruszają prawa do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§3

W przypadku zaistnienia dyskryminacji bądź mobbingu osoba dopuszczająca się dyskryminacji bądź mobbingu podlega odpowiedzialności na zasadach określonych w przepisach prawa.

§4

Celem wprowadzenia wewnętrznego regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w (nazwa organizacji) jest przeciwdziałanie tym niepożądanym zjawiskom oraz – w przypadku ich wystąpienia – podejmowanie stosownych działań naprawczych.

§5

Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- > **dyskryminacji bezpośredniej** – rozumie się przez to sytuację, w której osoba w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę lub kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, przynależność związkową lub

przekonania polityczne jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji,

- > **dyskryminacji pośredniej** – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę lub kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, przynależność związkową lub przekonania polityczne na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne,
- > **molestowaniu** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę lub kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, przynależność związkową lub przekonania polityczne, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- > **molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby lub odnoszące się do jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
- > **nierównym traktowaniu** – rozumie się przez to gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę lub kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, przynależność związkową lub przekonania polityczne, będące jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem wynikającym z przeciwstawienia się zachowaniom dyskryminującym, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie ich,

- > **mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania zatrudnionej osoby lub skierowane przeciwko niej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu jej, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu,
- > **Komisji** – rozumie się przez to Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w (nazwa organizacji),
- > **osobie zatrudnionej** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w (nazwa organizacji), na podstawie umowy o pracę, jak również podmioty, które łączą z organizacją inne formy współpracy, tj. umowa cywilnoprawna, staż, oraz współpraca w ramach własnej działalności gospodarczej,
- > **pracodawcy** – rozumie się przez to (nazwa organizacji), reprezentowany przez (imię i nazwisko osoby reprezentującej).

Część II

Obowiązki pracodawcy

§6

Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi, oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

§7

Wszystkie decyzje pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników w pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.

Cechy przykładowo wymienione w § 5 pkt 5) nie mogą mieć żadnego znaczenia w procesie kształtowania pozycji osoby zatrudnionej oraz odbywającej staż czy praktykę w organizacji.

§8

Pracodawca prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych, na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu poprzez:

- > prowadzenie w miarę możliwości szkoleń dla osób zatrudnionych w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji i mobbingu,
- > system oceny pracy zapewniający możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej,
- > informowanie o przepisach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oraz aktywne promowanie równych szans dla wszystkich osób zatrudnionych,
- > przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

§9

Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony – pracownica lub pracownik. Część III
Obowiązki zatrudnionych osób

§10

Osoby zatrudnione zobowiązane są do przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu wobec swoich współpracownic i współpracowników oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach.

§11

Każda osoba zatrudniona zobowiązana jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu w miejscu pracy.

Część IV

Postępowanie w sprawach o dyskryminację i mobbing

§12

Każda osoba zatrudniona, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji czy mobbingu uprawniona jest do powiadomienia o tym fakcie Komisję (formularz – załącznik nr 1).

Zgłoszenia dokonywane są na formularzu, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia w następujący sposób:

- > drogą mailową na adres: (wskazany adres e-mail),
- > poprzez wrzucenie formularza do specjalnie oznakowanego i odpowiednio zabezpieczonego pojemnika umieszczonego w sekretariacie (wskazane miejsce).

Z chwilą złożenia skargi, informacje w niej zawarte mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.

Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach przedmiotowego postępowania, ale mogą stanowić podstawę podejmowanych działań prewencyjnych (np. przeprowadzenie anonimowych ankiet wśród pracowników i pracowników organizacji w sytuacji gdy zgłoszenie dotyczyło molestowania seksualnego, a następnie zorganizowanie odpowiednich szkoleń).

§13

Przewodnicząca lub Przewodniczący Komisji, każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od wplynięcia skargi zwołuje Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji lub mobbingu.

W skład orzekający Komisji wchodzi co najmniej cztery osoby wskazane przez pracodawcę.

Przewodnicząca lub Przewodniczący Komisji może powołać w skład Komisji również inne osoby, których udział uzna za wskazany.

Wszystkie skargi są rejestrowane przez Przewodniczącą lub Przewodniczącego Komisji.

W skład Komisji nie może wchodzić osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji lub mobbingu, osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu ani osoba co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.

Osoba wchodząca w skład Komisji obowiązana jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy wszystkiego, o czym dowie

się w związku z toczącym się postępowaniem. Oświadczenia przechowuje się w aktach sprawy.

§14

Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia zwołania. W szczególnie skomplikowanych sprawach, Komisja może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 14 dni, informując strony postępowania o przyczynach zaistniałego stanu rzeczy.

Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych osób uczestniczących w postępowaniu.

Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego jeżeli:

- > pracownica lub pracownik nie uzupełni braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez Komisję,
- > brak możliwości wyjaśnienia sprawy w związku z tym, że ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bądź zakończenia współpracy.

Strony postępowania mają równą możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed Komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.

Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby zgłaszającej, osoby której zarzucane są zachowania o charakterze dyskryminacji lub mobbingu oraz osób wskazanych przez strony, a także po zapoznaniu się z pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.

W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącej lub Przewodniczącego Komisji.

§15

Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszystkie osoby wchodząc w skład Komisji i strony postępowania.

Protokół, sporządzony przez osobę wchodzącą w skład Komisji, wyznaczoną przez Przewodniczącą lub Przewodniczącego, zawiera w szczególności:

- > opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
- > uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia,
- > ewentualne zdanie odrębne osoby wchodzącej w skład Komisji,
- > ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu,
- > uzasadnienie nie podjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 14 ust. 3).

W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.

Niezwłocznie po zakończeniu postępowania Przewodniczący przekazuje protokół Dyrekcji/Zarządowi/(wskazanie).

§17

Pracodawca, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia przekazania przez Przewodniczącą lub Przewodniczącego Komisji protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.

W stosunku do osób, wobec których stwierdzono, że wystąpiły zachowania noszące znamiona dyskryminacji lub mobbingu, pracodawca podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:

- > kary porządkowe na podstawie Kodeksu pracy,
- > obniżenie lub czasowe pozbawienie pracownicy lub pracownika premii uznaniowych,
- > rozwiązanie z pracownicą lub pracownikiem stosunku pracy (włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika tejże osoby).

W stosunku do osób, które łączy z pracodawcą inna forma współpracy niż zatrudnienie pracownicze, można zastosować środki przewidziane na podstawie stosownych przepisów prawa łącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.

Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również osoby, które w sposób celowy zamierzony pomawiają o dyskryminację lub mobbing.

Pracodawca stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

Załącznik regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

Data, miejsce

Imię i nazwisko osoby zgłaszającej skargę: [miejsce przeznaczone wpisanie danych].

Imię i nazwisko osoby dopuszczającej się działań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu: [miejsce przeznaczone wpisanie danych].

Relacja służbowa pomiędzy osobą zgłaszającą skargę a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań: [miejsce przeznaczone na opis].

Opis niepożądanych zachowań, których doświadczyła osoba składająca skargę: [miejsce przeznaczone na opis].

Przykładowe zachowania:

- > znęcanie psychiczne,
- > działania naruszające nietykalność cielesną,
- > molestowanie/szykany,
- > molestowanie seksualne,
- > dyskryminacja pośrednia,
- > dyskryminacja bezpośrednia.

Przykładowe przejawy niepożądanych zachowań:

- > ciągła i nieracjonalna krytyka,
- > izolowanie od reszty zespołu,
- > krzyki i agresja,
- > nieustanne kwestionowanie każdej decyzji,
- > niechciane zachowania seksualne – dotykanie, przytulanie, całowanie, obmacywanie, wysyłanie maili o treści seksualnej,
- > nieakceptowane komentarze personalne,
- > zlecenie bezsensownych prac,
- > nieuzasadnione polecenia pracy w nadgodzinach,
- > ośmieszanie,
- > rozsiewanie plotek.

Czas trwania i miejsce opisanych wyżej zachowań: [miejsce przeznaczone na opis].

Przedstawienie ewentualnych dowodów, w tym świadków: [miejsce przeznaczone na opis].

Skutki doświadczonych zachowań: [miejsce przeznaczone na opis].

Przykładowe skutki:

- > terapia psychologiczna,
- > leczenie nerwicy,
- > częste korzystanie z krótkich urlopów wypoczynkowych celem uniknięcia kontaktu ze sprawcą opisanych wyżej zachowań,
- > myśli samobójcze,
- > choroba nerwowa i inne choroby psychosomatyczne.

[miejsce przeznaczone na podpis osoby zgłaszającej skargę]

Załącznik 5. Obowiązkowe standardy dostępności uwzględniające specyfikę Programu FEnIKS

Informacje ogólne

Standardy dostępności uwzględniające specyfikę Programu FEnIKS są odrębnym dokumentem, komplementarnym do „Standardów dostępności dla polityki spójności 2021-2027”, tj. Załącznika nr 2 do „Wytycznych w zakresie realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027”. Dokument ten określa wymagania związane z realizacją i wdrożeniem projektów w ramach programu FEnIKS. Tam, gdzie kwestie te zostały już omówione w „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027”, zawiera odwołania do tego dokumentu.

W niektórych przypadkach poszczególne projekty mogą i powinny być realizowane według określonego modelu/standardu zapewniania dostępności, opracowanego w perspektywie 2014-2020. Dotyczy to na przykład:

- > Modelu dostępnego parku przyrodniczego,
- > Modelu dostępnego sądu,
- > Modelu dostępnej kultury,
- > Standardu dostępności POZ,
- > Standardu dostępności szpitali.

W takiej sytuacji obowiązujący model/standard ma pierwszeństwo zastosowania wobec „Standardów dostępności uwzględniających specyfikę FEnIKS” oraz „Standardów dostępności dla polityki spójności 2021-2027”. Standardy powinny być przestrzegane przez podmioty zaangażowane w wydatkowanie środków z Programu FEnIKS, w szczególności przez beneficjentów realizujących projekty.

Standardy dostępności uwzględniające specyfikę FEnIKS ustanawiają minimalne wymogi wsparcia. W poszczególnych naborach można jednak zachęcać wnioskodawców do podejmowania dodatkowych działań na rzecz dostępności poprzez stosowanie kryteriów premiujących czy rankingujących.

Wymagania ujęte w Standardach dostępności uwzględniających specyfikę FEnIKS są obligatoryjne. Wyjątkiem są informacje wskazane jako dobre praktyki, które są fakultatywne i rekomendowane jako działania dodatkowe, pożądane.

Oprócz wymagań (obowiązkowych) i zaleceń (dobrych praktyk) Standardy dostępności uwzględniające specyfikę FEnIKS zawierają wskazówki o charakterze informacyjnym i edukacyjnym – stworzone, aby lepiej przygotować instytucje i beneficjentów do wdrożenia Standardów.

W każdym przypadku w pierwszej kolejności należy zawsze dążyć do zapewnienia zgodności produktów, usług i technologii projektu z koncepcją projektowania uniwersalnego, a dopiero w drugiej kolejności należy rozważyć zastosowanie racjonalnych usprawnień.

Standardy należy rozpatrywać kompleksowo: w ramach jednego działania projektowego (np. modernizacji i poszerzenia oferty muzealnego obiektu zabytkowego) może być konieczne zastosowanie standardu architektonicznego (budynek i wyposażenie), szkoleniowego (o ile realizowane są szkolenia lub doradztwo) czy cyfrowego (stworzenie strony internetowej instytucji).

Prawa osób z niepełnosprawnościami w ramach Programu FEnIKS

! Prawo do informacji

Każda osoba ma prawo uzyskać pełną informację o możliwościach wsparcia w ramach Programu FEnIKS, dowiedzieć się, jak zrealizować projekt, jak z niego skorzystać, na czym dany projekt polega, do kogo jest skierowany, gdzie i kiedy się odbywa.

Przykładowo strony internetowe i media społecznościowe oraz inne metody/narzędzia przekazywania informacji dotyczących projektów i instytucji zajmujących się realizacją Programu FEnIKS muszą być dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności i innymi szczególnymi potrzebami.

Prawo do uczestnictwa

Każda osoba, bez względu na niepełnosprawność lub indywidualne potrzeby, ma prawo uczestniczyć w spotkaniach informacyjnych, konferencjach, szkoleniach, warsztatach i innych przedsięwzięciach realizowanych w ramach Programu FEnIKS.

Przykładowo spotkania otwarte, konferencje czy debaty powinny być organizowane w budynkach dostępnych architektonicznie.

Prawo do korzystania

Każda osoba ma prawo korzystać z efektów wypracowanych ramach Programu FEnIKS, czyli ze wszystkiego, co zostało z udziałem tych środków zbudowane, zmodernizowane, wyposażone, kupione, stworzone, wyprodukowane czy zaprojektowane.

Nowe pociągi i autobusy, dofinansowane muzea, wybudowane place zabaw czy siłownie plenerowe muszą być dostępne dla osób z różnymi niepełnosprawnościami i innymi szczególnymi potrzebami.

Przykłady stosowania standardów dostępności dla polityki spójności

Dokument – „Standardy dostępności uwzględniające specyfikę FEnIKS” rozwija zakres „Standardów dostępności dla polityki spójności 2021-2027”. Praktyczna strona stosowania Standardów nierzadko sprawia problem, na zlecenie Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej opracowano „Katalog przykładów stosowania standardów dostępności”. Jego twórcy skupili się na przykładach najlepszych i najciekawszych rozwiązań z 6 obszarów: 1. obiekty użyteczności publicznej, 2. zabytki, 3. infrastruktura turystyczna i tereny wypoczynkowe, 4. tabor i infrastruktura transportu publicznego, 5. oświetlenie, 6. usługi cyfrowe.

Katalog dostępny jest online ([link do dokumentu PDF](#))

Warto zapoznać się z przykładami dobrych praktyk w zakresie stosowania Standardów dostępności – mogą stać się one przykładem konkretnych, modelowych działań lub inspiracją dla nowych rozwiązań.

I. Standard edukacyjny i szkoleniowy

Wymagania i zalecenia w ramach realizacji działań edukacyjnych i szkoleniowych opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części II. Standard szkoleniowy.

Przydatne dokumenty i opracowania

W celu zapewnienia najwyższego poziomu szkoleń w zakresie dostępności na zlecenie Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej opracowano listy kontrolne, zawierające zestaw pytań i wskazówek, na które zamawiający usługę szkoleniową powinien odpowiedzieć sobie na każdym z etapów identyfikacji i planowania tej usługi, wyboru wykonawcy, realizacji szkoleń oraz późniejszej ewaluacji. Listy są dostępne w publikacji

[Rekomendacje dla zapewnienia jakości szkoleń w temacie dostępności \(link do dokumentu pdf online\)](#).

W zakresie przygotowania składu publikacji i zapewnienia jej dostępności – zadań publicznych realizowanych przez podmioty inne niż publiczne – przydatne mogą być też przykładowe propozycje zapisów umów, znajdujące się w dokumencie

[Umowy na realizację zadań publicznych zawierane z podmiotami innymi niż podmioty publiczne - obowiązki wynikające z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Przykładowe propozycje zapisów ww. umów \(link do dokumentu pdf online\)](#).

II. Standard informacyjno-promocyjny (w tym organizacji wydarzeń)

Wymagania i zalecenia w ramach realizacji działań informacyjno-promocyjnych opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części III. Standard informacyjno-promocyjny.

Ponadto wymagania dla instytucji kultury – zbiór zasad i wskazówek, które pozwalają na efektywne zaplanowanie, uruchomienie oraz rozwijanie procesu zapewniania osobom ze szczególnymi potrzebami dostępności zasobów kultury i oferty kulturalnej, z uwzględnieniem całej jej różnorodności określa

[Model dostępnej kultury \(link do dokumentu pdf online\).](#)

Przydatne dokumenty i opracowania

Podczas sporządzania dokumentów elektronicznych – publikacji czy raportów – warto stosować również wytyczne dokumentu:

→ [Standardy dostępności – dokumenty elektroniczne \(link do publikacji pdf online\).](#)

Podczas organizacji wydarzeń przydatne mogą być poradniki:

→ [Dostępne wydarzenia w praktyce \(link do dokumentu pdf online\),](#)

→ [WELCOME. Jak zadbać o dostępność wydarzeń międzynarodowych? \(link do dokumentu pdf online\).](#)

W zakresie organizacji wydarzeń i wystaw oraz przygotowania składu publikacji i zapewnienia jej dostępności – zadań publicznych realizowanych przez podmioty inne niż publiczne – przydatne mogą być też przykładowe propozycje zapisów umów, znajdujące się w dokumencie

[Umowy na realizację zadań publicznych zawierane z podmiotami innymi niż podmioty publiczne - obowiązki wynikające z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Przykładowe propozycje zapisów ww. umów \(link do dokumentu pdf online](#)

III. Standard transportowy

Rozdział 1. Węzły przesiadkowe między transportem indywidualnym a zbiorowym

! 1. Obiekty „parkuj i jedź” (park&ride, P+R)

W przypadku obiektów typu „parkuj i jedź” należy stosować wszystkie wymagania i zalecenia w zakresie liczby miejsc postojowych dla osób z niepełnosprawnościami, ich lokalizacji, nawierzchni i oznakowania, określone dla stanowisk postojowych w „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 1. Stanowiska postojowe dla samochodów osób z niepełnosprawnościami.

! 2. Obiekty „całuj i jedź” (kiss&ride, K+R)

W przypadku lokalizowania miejsc typu „całuj i jedź” konieczne jest zapewnienie przynajmniej jednego miejsca umożliwiającego postój pojazdów osób z niepełnosprawnościami i możliwość opuszczenia przez te osoby pojazdu, tj.:

- > dojeżdżenie pozbawione barier architektonicznych, zmian poziomów i krawężników – maksymalna dopuszczalna różnica poziomów: 20 mm,
- > przestrzeń manewrowa o wymiarach 1,50 × 1,50 m w strefie opuszczenia pojazdu.

! 3. Parkingi dla rowerów (bike&ride, B+R) wraz z wyposażeniem

W przypadku budowy/modernizacji obiektów typu bike&ride, konieczne jest lokalizowanie ich w taki sposób, aby stojaki i zaparkowane rowery nie utrudniały ruchu pieszych i nie zawężyły szerokości przejścia.

! 3.1 Stojaki rowerowe

Podczas wyposażania przestrzeni w stojaki rowerowe konieczne jest:

- > montowanie przynajmniej części stojaków (optymalnie – wszystkich) na utwardzonej nawierzchni i trwałe przymocowanie ich do podłoża,
- > wykonywanie stojaków z trwałego i odpornego na warunki atmosferyczne materiału (np. rury/profile z ocynkowanej stali), w łatwej do zauważenia kolorystyce (skontrastowanej w stosunku do tła).

Rozmiar stojaka musi pozwalać na manewrowanie rowerem, oparcie go i przypięcie. Długość stojaka powinna wynosić co najmniej 1,00 m, jego wysokość 0,70–0,80 m a odstępy między stojakami nie powinny być mniejsze niż 1,00 m.

Dobłą praktyką jest posadowienie stojaków rowerowych w cieniu drzew lub przynajmniej częściowe ich zacienienie/zadaszenie.

3.2. Samoobsługowe stacje naprawcze dla rowerów/wózków (przyborniki rowerowe)

Przybornik rowerowy to słupek z zestawem narzędzi do podstawowych napraw roweru lub wózka, montowanych na stalowych linkach. Powinien być wyposażony w hak do wieszania roweru i pompkę z dwiema końcówkami (standardową i presto).

W przypadku montażu przybornika konieczne jest ustawienie go na utwardzonym gruncie, z zachowaniem przed nim lub obok niego przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,50 × 1,50 m. Należy też oznaczyć przybornik odpowiednimi piktogramami (roweru lub roweru i wózka).

Rozdział 2. Węzły przesiadkowe komunikacji publicznej

W przypadku projektowania i wykonywania węzłów przesiadkowych komunikacji publicznej konieczne jest zapewnienie szerokości ciągów pieszych uwzględniającej wielkość przewidywanych potoków pieszych oraz natężenia chwilowe po przyjeździe wysokopojemnego środka transportu (metra/pociągu).

W obrębie ciągów pieszych i ogólnodostępnych przestrzeni terminali transportu zbiorowego, zintegrowanych miejsc przesiadkowych i poczekalni należy zapewnić ciągi piesze o szerokości co najmniej 1,80 m.

W dużych przestrzeniach: budynkach dworców, poczekalniach, strefie dojścia na perony konieczne jest stosowanie systemów fakturowych oznaczeń nawierzchniowych.

Wymagania i zalecenia dla stosowania systemu fakturowych oznaczeń nawierzchniowych określają „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części IV. Standard transportowy, rozdz. 2. Elementy towarzyszące infrastrukturze transportowej oraz części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek.

1. Punkty zgłaszania przybycia / potrzeby pomocy

Konieczne jest wyznaczenie punktów, w których osoby z niepełnosprawnością mogą zgłosić przybycie i potrzebę pomocy⁵.

Dojście do punktu musi być szerokie (min. 1,80 m), pozbawione barier i wolne od przeszkód. Jeśli konieczne jest pokonanie różnic wysokości na dojściu do niego, należy to umożliwić przez stosowanie łagodnych nachyleń (do 5%) lub pochylni.

Wewnątrz punktu należy zapewnić przestrzeń manewrową dla wózka o wymiarach co najmniej 1,50x1,50 m. Należy też stosować odsuwane krzesła zamiast stałych siedzisk oraz montować stoły i blaty w taki sposób, by zapewnić możliwość podjechania wózkiem. Blaty i lamy o długości co najmniej 0,90 m powinny być umieszczane na wysokości 0,80 m, z zachowaniem pod nimi przestrzeni o wymiarach: 0,70 m wysokości, 0,90 m szerokości i 0,60 m głębokości (lub największej, na jaką pozwala wielkość blatu).

W punkcie należy zapewnić dostęp do tłumaczenia na polski język migowy i pętlę indukcyjną z odpowiednim oznaczeniem (rysunek 1.):



⁵ Por. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1177/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. o prawach pasażerów podróżujących drogą morską i drogą wodną śródlądową oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 2006/2004 (Dz. U. L 334 z 17.12.2010, s. 1), dostęp online: link do serwisu EUR-lex <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=celex%3A32010R1177>

Osoby podróżujące mają prawo powiadomić pracownice i pracowników stacji/przystanków, pracownice i pracowników ochrony lub funkcjonariuszki i funkcjonariuszy Straży Ochrony Kolei / Straży Ochrony Metra o każdym niepokojącym zdarzeniu (np. bagażu pozostawionym bez opieki, zagrożeniu dla bezpieczeństwa, kradzieży czy potrzebie udzielenia pomocy medycznej). Aby usprawnić proces wzywania pomocy, zaleca się, aby w obrębie stacji i dworców umieszczane były automatyczne punkty wzywania pomocy.

1.1 Automatyczne punkty wzywania pomocy

W przypadku montażu automatycznych punktów wzywania pomocy konieczne jest stosowanie przed punktem nawierzchni wyróżniającej się fakturą i kolorystyką od nawierzchni ciągów pieszych oraz wyraźne graficzne oznaczenie punktu wzywania pomocy.

Automatyczny punkt wzywania pomocy powinien zostać wyposażony w pętlę indukcyjną. Zaleca się, aby urządzenie posiadało też funkcje:

- > automatycznego wybierania zaprogramowanego numeru do służb ratowniczych po naciśnięciu przycisku,
- > rozmowy w trybie głośnomówiącym po nawiązaniu połączenia,
- > samoistnego zgłoszenia konieczności udzielenia pomocy, jeśli osoba go uruchamiająca nie jest w stanie osobiście rozmawiać ze służbami ratowniczymi.

2. Poczekalnie

W obrębie poczekalni konieczne jest:

- > zapewnienie bezpiecznego ciągu dla ruchu pieszego o szerokości co najmniej 1,80 m,
- > zapewnienie miejsc odpoczynku i oczekiwania w sąsiedztwie przebiegu tras pieszych jednak w taki sposób, by nie zawężyły ich przebiegu i nie kolidowały z ruchem pieszych,
- > zapewnienie przestrzeni manewrowej dla wózka o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m,

- > zapewnienie miejsc oczekiwania na siedząco i stojąco, przestrzeni dla wózka oraz miejsca na kosze na śmieci,
- > zapewnienie szerokości przejścia pomiędzy rzędami siedzeń (jeśli tak zaplanowano układ pomieszczenia) o szerokości co najmniej 1,20 m,
- > wyposażenie co najmniej 1/3 miejsc siedzących w obustronne podłokietniki;
- > w przypadku montażu w pomieszczeniu (lub jego części) pętli indukcyjnej – oznakowanie jej międzynarodowym znakiem (ilustracja 1),
- > zapewnienie natężenie oświetlenia na poziomie 200 lx⁶.

3. Kasy i punkty informacyjne

Wymagania i zalecenia dla kas i punktów informacyjnych określa niniejszy dokument w części VI. Standard architektoniczny i przestrzenny, rozdz. 3. Dostępność pomieszczeń i funkcji, punkt 1. Recepcje, kasy, punkty informacyjne, punkty obsługi.

4. Przechowalnie bagażu

W przypadku przechowalni bagażu konieczne jest:

- > lokalizacja w pobliżu wejścia lub oznaczenie kierunku dojścia za pomocą piktogramów i strzałek kierunkowych lub odmiennego kolorystyki/faktury w posadzce,
- > umieszczenie lady/kontuaru (jeśli się znajdują) albo w całości na wysokości 0,80 m, albo obniżenie na odcinku o długości co najmniej 0,90 m do wysokości maksymalnej 0,80 m,
- > umieszczenie przynajmniej części szafek samoobsługowych (jeśli się znajdują) na wysokości nieprzekraczającej 1,10 m (wygodnej dla osób niskiego wzrostu, osób na wózkach i dzieci).

6 Norma PN-EN 12464-1:2012, rozdz. 5.3

Rozdział 3. Punkty ładowania samochodów elektrycznych

W przypadku wykonywania stacji bądź pojedynczych miejsc postojowych z punktem ładowania pojazdów elektrycznych konieczne jest zapewnienie przynajmniej jednego miejsca umożliwiającego postój pojazdów osób z niepełnosprawnościami i techniczną możliwość podłączenia się do źródła zasilającego.

Konieczne jest:

- > wyznaczenie stanowiska o szerokości przeznaczonej na postój pojazdu (2,50 m) oraz zapewnienie przestrzeni po obu stronach zaparkowanego pojazdu (po 1,50 m z każdej strony): w przypadku parkowania prostopadłego i pod kątem należy wyznaczyć dodatkowe części zatoki parkingowej, w przypadku parkowania równoległego jedną z przestrzeni może stanowić przylegający chodnik, drugą jezdnia (poszerzona przestrzeń miejsca postojowego),
- > zwiększone doświetlenie (montaż dodatkowej oprawy oświetlającej) – natężenie 20 lx,
- > zapewnienie dostępu do stacji ładowania: dojście pozbawione barier architektonicznych, zmian poziomów i krawężników – maksymalna dopuszczalna różnica poziomów: 20 mm, przed stacją przestrzeń manewrowa o wymiarach 1,50 x 1,50 m,
- > złącze ładowarki umieszczone na wysokości w przedziale 0,80-1,10 m, długość kabla zapewniająca obsługę co najmniej połowy długości miejsca postojowego,
- > wszystkie ekrany i elementy służące do obsługi ładowarki (czytnik kart, panel sterowania, umiejscowienie kodu QR w przypadku konieczności skanowania) umieszczone na wysokości 0,80-1,10 m powyżej poziomu miejsca postojowego,
- > czytelna i łatwa do zrozumienia informacja (instrukcja obsługi).

Nie należy stosować żadnych dodatkowych oznaczeń (np. oznaczenia P-24 „miejsce dla pojazdu osoby niepełnosprawnej”).

Rozdział 4. Pozostałe wymagania

Pozostałe wymagania i zalecenia w zakresie standardu transportowego w Programie FEnIKS opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części IV. Standard transportowy.

Przydatne dokumenty i opracowania

W poszczególnych projektach realizowanych w ramach Programu FEnIKS przydatne mogą być poniższe dokumenty:

- Jak zaplanować inwestycje dostępną dla wszystkich? Standard minimum dostępności budynków, dróg, chodników i środków transportu dla osób z różnymi niepełnosprawnościami ([link do dokumentu pdf online](#)) – standard obejmujący m.in. wymagania dla taboru transportu publicznego,
- Projektowanie uniwersalne w transporcie jest na +. Transport dla wszystkich ([link do dokumentu pdf online](#)),
- Jak obsługiwać pasażerów ze szczególnymi potrzebami? Standardy postępowania dla prowadzących pojazdy komunikacji miejskiej ([link do dokumentu pdf online](#)) – broszura przygotowana z myślą o kierujących autobusami i tramwajami,
- Dobre praktyki obsługi osób z niepełnosprawnościami na kolei ([link do strony, z której można pobrać podręcznik: pdf – 1,26 MB i broszurę: pdf – 6,26 MB](#)).

IV. Standard cyfrowy

Wymagania i zalecenia w zakresie standardu cyfrowego w programie FEnIKS opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części V. Standard cyfrowy.

Przydatne dokumenty i opracowania

W zakresie kontroli poprawności zastosowanych rozwiązań, przydatna może być Lista kontrolna do badania dostępności cyfrowej strony internetowej. Lista

ta jest narzędziem do samodzielnego badania strony internetowej pod kątem jej dostępności cyfrowej. Przy jej pomocy możliwa jest ocena zgodności ze standardami WCAG 2.1 i z ustawą z dnia 4 kwietnia 2019 o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych ([Link do strony na Serwisie Rzeczypospolitej Polskiej, z której można pobrać listę w formacie docx](#)).

V. Standard architektoniczny i przestrzenny

Rozdział 1. Tereny i przestrzenie zewnętrzne

! 1. Ciągi piesze i rowerowe

! 1.1 Ciągi piesze

Wymagania i zalecenia dla ciągów pieszych opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części IV. Standard transportowy, rozdz. 2. Elementy towarzyszące infrastrukturze transportowej – Ciągi piesze.

! 1.2 Miejsca kolizji ruchu pieszego i rowerowego

Przecięcia ciągów pieszych z ciągami rowerowymi należy organizować na tym samym poziomie (bez progów i pochylni), przy założeniu podporządkowania ruchu rowerowego ruchowi pieszych, jednak z zachowaniem ciągłości nawierzchni drogi dla rowerów.

W przypadku, w którym ciąg pieszy i droga rowerowa sąsiadują ze sobą lub przecinają się, drogi rowerowe i ciągi piesze należy pokrywać odmiennymi nawierzchniami o zróżnicowanych kolorach.

Miejsca styku ruchu pieszego i rowerowego należy oznaczać:

- > materiałem o zmiennej fakturze (np. opaską z kostki granitowej) o szerokości co najmniej 0,30 m; separatory ścieżek rowerowych powinny być skonstrastowane w stosunku do nawierzchni sąsiadującego ciągu pieszego,

- > pasem ostrzegawczym zgodnie z wytycznym dla systemów fakturowych oznaczeń nawierzchniowych.

Wymagania i zalecenia dla stosowania systemu fakturowych oznaczeń nawierzchniowych określają „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części IV. Standard transportowy, rozdz. 2. Elementy towarzyszące infrastrukturze transportowej oraz części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek.

! 2. Wyposażenie terenów zewnętrznych – mała architektura

! 2.1 Stojaki rowerowe

Wymagania i zalecenia dla stojaków rowerowych określa niniejszy dokument w części IV. Standard transportowy – rozdz. 1. Węzły przesiadkowe między transportem indywidualnym a zbiorowym, punkt 1. Parkingi dla rowerów (bike&ride, B+R) wraz z wyposażeniem.

! 2.2 Kosze na śmieci i kosze na psie odchody

Kosze należy lokalizować poza szerokością trasy wolnej od przeszkód w ciągu pieszym. Całkowita wysokość kosza nie powinna przekraczać 1,30 m a miejsce wrzucania odpadków należy lokalizować na wysokości w przedziale 0,80-1,00 m.

! 2.3 Dystrybutory wody pitnej (miejskie źródelka/poidelka)

W przypadku montażu dystrybutorów wody pitnej konieczne są:

- > pozostawienie przed wodotryskiem wolnej przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m,
- > lokalizacja przynajmniej jednego kranu oraz jednego przycisku obsługującego wodotrysk na wysokości w przedziale 0,75-90 m od poziomu nawierzchni,
- > oznaczenie kranów w sposób czytelny i zrozumiały dla wszystkich użytkowników i użytkowników;
- > montaż dystrybutora o kształcie pozwalającym na pozostawienie pod nim wolnej przestrzeni o wymiarach co najmniej: 0,70 m wysokości, 0,90 m

szerokości i 0,60 m głębokości (lub największej, na jaką pozwala wielkość urządzenia).

- > Dodatkowe informacje o dystrybutorach wody pitnej znajdują się w publikacji: Dystrybutory wody pitnej – wybór i montaż dla osób ze szczególnymi potrzebami ([link do dokumentu pdf online](#)).

2.4 Miejsca odpoczynku

Wymagania i zalecenia dla miejsc odpoczynku opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w część VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Miejsca odpoczynku.

Dobłą praktyką jest lokalizacja miejsc odpoczynku na stojąco, zapewniających podparcie dla kręgosłupa na odcinku lędźwiowym lub możliwość oparcia się pośladkami.

3. Tereny rekreacyjne

3.1 Wymagania ogólne

Ciągi piesze

Wymagania i zalecenia dla ciągów pieszych opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części IV. Standard transportowy, rozdz. 2. Elementy towarzyszące infrastrukturze transportowej – Ciągi piesze.

Nawierzchnie

Należy stosować nawierzchnie równe, gładkie, antypoślizgowe, trwałe i odporne na warunki eksploatacji i czynniki atmosferyczne, bez szczelin lub o szczelinach nieprzekraczających 10 mm.

Na terenach parkowych i leśnych możliwe jest też stosowanie nawierzchni mineralno-żywiczej, gruntowej stabilizowanej lub wzmocnionej geokratami stalowymi o maksymalnej średnicy oczka równej 20 mm. W takim przypadku

każdorazowo należy zapewnić stabilność zastosowanego rozwiązania (przeciwdziałanie zapadaniu się).

↪ **Miejsca do siedzenia**

Miejsca do siedzenia należy lokalizować w odstępach nie większych niż 30 m na głównych trasach pieszych i 250 m na trasach bocznych, zawsze w pobliżu pasa ruchu pieszego, ale nie bezpośrednio na nim, by nie powodować konfliktów z ruchem w przebiegu trasy wolnej od przeszkód.

[ważne] Wymagania i zalecenia dla miejsc siedzących opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Miejsca odpoczynku.

↪ **Oświetlenie**

Oświetlenie (jeśli w danej przestrzeni jest stosowane) w żadnym wypadku nie może powodować zjawiska olśnienia lub innego rodzaju dyskomfortu osób użytkujących teren. Należy montować oprawy oświetleniowe kierujące światło bezpośrednio na ciąg w taki sposób, żeby nie były skierowane w stronę wzroku użytkownika.

W przypadku konieczności lokalizacji w szerokości trasy wolnej od przeszkód podświetlenia w poziomie terenu, należy stosować oprawy/urządzenia o wysokich właściwości antypoślizgowych (w szczególności – obudowie i przeszkleń).

Dobłą praktyką jest używanie w oprawach oświetleniowych (poza oświetleniem dekoracyjnym) źródeł światła białego o co najmniej dobrym współczynniku oddawania barw ($RA \geq 60$).

⚠ **3.2 Parki, skwery i inne tereny zieleni**

Na terenie miejskich parków, skwerów i innych terenów zieleni konieczne jest stosowanie wymagań opisanych w tym rozdziale w części 3.1. Wymagania ogólne.

Niezależnie od pory roku czy warunków pogodowych należy zachować odpowiednią skrajnię ruchu pieszego: żadne elementy (w tym np. gałęzie drzew, elementy infrastruktury) nie mogą znajdować się niżej niż 2,20 m nad poziomem nawierzchni (wysokość powinna być mierzona w czasie pełnego zawilgocenia drzew – w czasie opadów deszczu lub bezpośrednio po ich ustaniu).

3.3 Lasy i parki przyrodnicze

Wymagania i zalecenia dla dostępnych lasów i parków przyrodniczych opisują publikacje: „Model dostępnego parku przyrodniczego” oraz „Las bez barier”.

„Model dostępnego parku przyrodniczego” to dokument prezentujący propozycje zasad dostosowywania obszarów obiektów terenowych i budowlanych zarządzanych przez parki przyrodnicze do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami w tym dla osób z niepełnosprawnościami. Model składa się z trzech części:

→ Część I. Zagadnienia ogólne i teoretyczne ([link do dokumentu pdf online](#)),

→ Część II. Zagadnienia techniczne ([link do dokumentu pdf online](#)),

→ Część III. Zagadnienia praktyczne ([link do dokumentu pdf online](#)).

„Las bez barier” to dwa tomy z serii wydawniczej pt. „Turystyka w Lasach Państwowych”. Publikacja ta prezentuje zasady tworzenia szlaków turystycznych i obiektów kubaturowych dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami. Składa się ona z dwóch części:

→ Las bez barier – obiekty terenowe ([link do dokumentu pdf online](#)),

→ Las bez barier – obiekty kubaturowe ([link do dokumentu pdf online](#)).

3.4 Plaże, kąpieliska i bulwary nadrzeczne

Na terenie plaż, kąpielisk i bulwarów nadrzecznych konieczne jest stosowanie wymagań opisanych w tym rozdziale w części 3.1. Wymagania ogólne. Dodatkowo wymagane jest zapewnienie dostępnych toalet oraz – na terenie plaż i kąpielisk miejskich – przebieralni i pryszniców.

Nawierzchnie

W przypadku zalewanych odcinków bulwarów i plaż powinna być stosowana nawierzchnia tymczasowa: albo nawierzchnia gruntowa, albo w formie pomostów, kładek lub mat, umożliwiających dotarcie do linii wody.

Dobre praktyki:

- w przypadku zalewanych odcinków bulwarów i plaż zalecana jest nawierzchnia ryflowana w formie pomostów, z zabezpieczeniami krawędzi bocznych o wysokości min. 50 mm,
- w strefie kąpielowej (miejscu, gdzie dozwolona jest kąpiel) dobrą praktyką jest zapewnienie możliwości wejścia do wody wszystkim osobom: w tym celu konieczne jest wyposażenie stref kąpielowych w pochylnie, podnośniki transportowo-kąpielowe lub wózki plażowo-kąpielowe, a w miarę możliwości – wyznaczenie miejsca z dostępnym do wypożyczenia sprzętem rekreacyjnym, w tym również z wózkami plażowymi dla osób z niepełnosprawnościami,
- jeśli wyznaczone zostały miejsca do wędkowania na bulwarach lub na linii brzegowej zbiorników i cieków wodnych, zalecane jest zapewnienie dostępu do co najmniej jednego stanowiska utwardzonym ciągiem pieszym lub kładką o szerokości min. 1,20 m i pochyleniu maksymalnym 5%.

↪ **Miejsca co wędkowania – stanowiska na linii brzegowej**

Dla stanowiska na linii brzegowej zalecana jest nawierzchnia stabilna, utwardzona (np. z płyt betonowych). Minimalne wymiary stanowiska to 1,50 x 1,50 m. Konieczne jest zabezpieczenie krawędzi od strony wody czy przestrzeni otwartej o wysokości min. 50 mm.

↪ **Miejsca co wędkowania – stanowiska na pomoście**

Stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami mogą znajdować się tylko na pomostach stałych, nie należy wyznaczać ich na pomostach ruchomych (pływających).

Nawierzchnia powinna zostać wykonana z elementów drewnianych impregnowanych lub tworzyw sztucznych i kompozytów – antypoślizgowych, ryflowanych, układanych poprzecznie do kierunku ruchu i o szerokości szczelin do 20 mm.

Szerokość stanowiska powinna wynosić co najmniej 1,50 m dla stanowiska z balustradami i bocznymi zabezpieczeniami przed zjazdem o wysokości min. 50 mm lub szerokość 2,40 m dla stanowiska tylko z balustradami.

Balustrady powinny mieć wysokość 0,50 m na długości min. 0,75 m od strony ławiskowej i 0,80-1,10 m od pozostałych stron.

Dodatkowe informacje o rozwiązaniach stref plażowych i kąpielisk można znaleźć w publikacji „Standardy infrastruktury kąpieliskowej. Projektowanie i utrzymywanie infrastruktury kąpieliskowej w województwie pomorskim” ([link do dokumentu pdf online](#)).

3.5 Platformy i wieże widokowe

Na platformach i wieżach widokowych konieczne jest zapewnienie możliwości pokonania różnic wysokości poprzez pochylnię (w przypadku platform widokowych niedozorowanych) lub dźwigiem i pochylnią (w przypadku platform widokowych dozorowanych) oraz zapewnienie przestrzeni manewrowej dla wózka: co najmniej 1,50 x 1,50 m.

Ławki i inne elementy wyposażenia platformy należy lokalizować w taki sposób, by nie utrudniały dojścia do balustrady/barierki platformy widokowej ani nie zawężyły przestrzeni manewrowej. W przypadku miejsc siedzących umieszczonych celowo w pobliżu balustrady (umożliwiających dłuższe siedzenie i obserwowanie) konieczne jest zapewnienie obok nich miejsca do zaparkowania wózka o głębokości co najmniej 1,40 m.

Należy stosować balustrady/barierki z elementami przeziernymi od wysokości 0,90 m w celu zapewnienia dobrej widoczności osobom siedzącym, osobom na wózkach, dzieciom i osobom niskiego wzrostu).

Urządzenia służące do obserwacji (lunety i lornetki)

Przynajmniej jedno z tych urządzeń powinno być dostosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach oraz niskiego wzrostu: okular w położeniu poziomym powinien znajdować się na wysokości 1,15-1,30 m.

3.6 Place zabaw

Dostępny plac zabaw to bezpieczna przestrzeń, zaprojektowana i wykonana w taki sposób, aby mogły z niej skorzystać wszystkie osoby, w największym możliwym stopniu, bez potrzeby adaptacji i bez rozwiązań przeznaczonych specjalnie dla osób z niepełnosprawnościami.

Ponieważ na placu zabaw przebywają przede wszystkim dzieci wraz z opiekunami, zakłada się, że poruszanie się po terenie powinno być jak najbardziej ułatwione, ale dopuszczalne są elementy, przy których potrzebna jest asysta. Warto pamiętać, że asysta rodziców czy opiekunek i opiekunów jest ważna i powinna być zapewniona na placu zabaw – jednocześnie więc konieczne jest dopilnowanie, by zawsze była możliwa.

↪ Projektowanie i lokalizacja placu zabaw

Wymagania określa Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 roku w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. 2002 poz. 1225), § 40.

↪ Strefa wejściowa

Jeśli plac zabaw jest ogrodzony, bramka/furtka wejściowa musi mieć szerokość co najmniej 0,90 m. W przypadku furtki/bramki wyposażonej w samozamykacz jego otwarcie nie może wymagać siły przekraczającej 25 N.

Przy wejściu/wejściach na plac zabaw konieczny jest montaż tablic informacyjnych z regulaminem, danymi kontaktowymi zarządcy oraz najważniejszymi informacjami (np. o najbliższej toalecie, zadaszonym miejscu odpoczynku).

Dobre praktyki:

- zaakcentowanie strefy wejściowej (w celu jej łatwiejszego odnalezienia) oraz zróżnicowanie nawierzchni, wyznaczających poszczególne strefy placu zabaw (nawierzchnie ciągów pieszych, nawierzchnie towarzyszące urządzeniom zabawowym itp.) przez kontrast kolorystyczny i fakturowy,
- bramka/furtka z możliwością otwarcia do szerokości co najmniej 2,15 m (wystarczającą dla wjazdu karetki), otwierająca się na zewnątrz i o kącie rozwarcia 110°,
- w przypadku bramki/furtki z mechanizmem samozamykającym – zapewnienie czujnika ruchu lub mechanizmu zamykającego się po co

najmniej 5-10 sekundach, aby umożliwić wejście na teren placu zabaw osobom o obniżonej możliwości poruszania się.

Montaż w strefie wejściowej elementów ażurowych zabezpieczających przed wejściem zwierząt na plac zabaw (tzw. dog stop) nie jest zalecany: rekomenduje się stosowanie ogrodzeń wraz z bramkami/furtkami.

↪ Ciągi piesze

Wymagania i zalecenia w opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w część IV. Standard transportowy, rozdz. 2. Elementy towarzyszące infrastrukturze transportowej – Ciągi piesze.

↪ Wyposażenie placu zabaw i urządzenia zabawowe

Konieczny jest dobór elementów wyposażenia służących wszystkim osobom na placu zabaw, z uwzględnieniem ich wieku, możliwości i stopnia sprawności, zapewniających przy tym pełne bezpieczeństwo oraz możliwość różnorodnej zabawy.

Dla każdego z urządzeń należy zapewnić odpowiednie strefy bezpieczeństwa: granicę obszaru, na którym powinna znajdować się nawierzchnia bezpieczna i która zależy od wysokości potencjalnego upadku.

Elementy wyposażenia, urządzenia zabawowe i terenowe należy wykonywać z materiałów przyjaznych dla użytkowników i pozbawionych ostrych krawędzi (w celu zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim użytkownikom przestrzeni).

Szczegółowe wytyczne dla nawierzchni i wyposażenia placów zabaw określają: Normy z grupy PN-EN 1176:2017 Wyposażenie placów zabaw i nawierzchnie oraz Norma PN-EN 1177+AC:2019-04 Nawierzchnie placów zabaw amortyzujące upadki.

Należy pamiętać, że place zabaw powinny stanowić miejsce wspólnej zabawy wszystkich dzieci, dlatego też nie należy stosować urządzeń przeznaczonych

wyłącznie dla osób z niepełnosprawnościami na publicznym placu zabaw – w takim miejscu będą one stygmatyzujące.

Dobre praktyki

- stosowanie urządzeń i elementów wyposażenia zachęcających do różnych form aktywności (zabawy ruchowe, społeczne, kreatywne, konstrukcyjne i inne),
- montaż elementów wyposażenia oddziałujących na różne zmysły,
- stosowanie urządzeń i elementów wyposażenia dostosowanych do potrzeb maksymalnie dużej grupy osób, w tym również osób z niepełnosprawnościami (podniesione piaskownice, pochylnie, rodzinne huśtawki typu „orle gniazdo” itp.); zaleca się, aby przynajmniej 30% urządzeń zabawowych (ale nie mniej niż 1 danego typu) było dostosowanych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami,
- wykonywanie elementów wyposażenia placów zabaw w pierwszej kolejności z materiałów naturalnych – zalecane jest wyprofilowane i powierzchniowo obrobione drewno, w drugiej kolejności – wytrzymałe tworzywa sztuczne,
- zadaszenie (lub osłonięcie w inny sposób przed niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi i nadmiernym nasłonecznieniem) części stref zabaw (w szczególności stref dla najmłodszych dzieci) oraz ok. 1/3 miejsc odpoczynku, znajdujących się na terenie placu zabaw,
- wyposażenie placu zabaw w toalety dla dzieci i opiekunów (damską i męską, w tym przynajmniej jedną dostępną dla użytkowniczek i użytkowników wózków) oraz miejsce z przewijakami – przynajmniej z przewijakiem dla dzieci, ale optymalnie również z leżanką/komfortką dla osób dorosłych.

↪ Wymagania dla zarządców i właścicieli

Zalecenia dla trzech rodzajów kontroli placów zabaw określa Norma PN-EN 1176-7:2020-09 Wyposażenie placów zabaw i nawierzchnie. Część 7: Wytyczne dotyczące instalowania, kontroli, konserwacji i eksploatacji.

3.7 Obiekty małej infrastruktury sportowo-rekreacyjnej

Poniższe wymagania i przykłady dobrych praktyk dotyczą: siłowni zewnętrznych, skateparków i pumptracków, workout parków (wyznaczonych przestrzeni do ćwiczeń typu parkour), innych obiektów o zbliżonym charakterze.

Strefa wejściowa

Jeśli teren jest ogrodzony, bramka/furtka wejściowa musi mieć szerokość co najmniej 0,90 m. W przypadku furtki/bramki wyposażonej w samozamykacz jego otwarcie nie może wymagać siły przekraczającej 25 N.

Przy wejściu/wejściach na teren obiektu sportowo-rekreacyjnego konieczny jest montaż tablic informacyjnych z regulaminem, danymi kontaktowymi zarządcy oraz najważniejszymi informacjami (np. o najbliższej toalecie, zadaszonym miejscu odpoczynku itp.).

Dobre praktyki:

- zaakcentowanie strefy wejściowej (w celu jej łatwiejszego odnalezienia) oraz zróżnicowanie nawierzchni, wyznaczających poszczególne strefy placu zabaw (nawierzchnie ciągów pieszych, nawierzchnie towarzyszące urządzeniom zabawowym itp.) przez kontrast kolorystyczny i fakturowy,
- bramka/furtka z możliwością otwarcia do szerokości co najmniej 2,15 m (wystarczającą dla wjazdu karetki), otwierająca się na zewnątrz i o kącie rozwarcia 110°,
- w przypadku bramki/furtki z mechanizmem samozamykającym – zapewnienie czujnika ruchu lub mechanizmu zamykającego się po co najmniej 5-10 sekundach, aby umożliwić wejście na teren placu zabaw osobom o obniżonej możliwości poruszania się.

Ciągi piesze

Wymagania i zalecenia w opisie „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części IV. Standard transportowy, rozdz. 2. Elementy towarzyszące infrastrukturze transportowej – Ciągi piesze.

↪ Wyposażenie i urządzenia do ćwiczeń

Konieczne jest zapewnienie każdej osobie (również osobom z niepełnosprawnościami) pełnego dostępu do wszystkich elementów i urządzeń do ćwiczeń. Jeśli to konieczne, obejmuje to również użycie środków technicznych i elementów wyposażenia, np. pochylni, podnośników. Jednocześnie jednak należy pamiętać, że możliwość korzystania z poszczególnych urządzeń reguluje zawsze ich specyfikacja techniczna. Każde z urządzeń należy wyposażyć w prostą i czytelną instrukcję obsługi.

Dobre praktyki:

- w miarę możliwości – stosowanie uniwersalnych urządzeń do ćwiczeń oraz elementów wyposażenia dostosowanych do potrzeb maksymalnie dużej grupy osób, w tym również osób z niepełnosprawnościami,
- wyposażenie przestrzeni w toalety (damską i męską, w tym przynajmniej jedną dostępną dla osób na wózkach).

Szczegółowe wytyczne dla siłowni zewnętrznych określają: Norma PN-EN 16630:2015-06 Wyposażenie siłowni zainstalowane na stałe – Wymagania bezpieczeństwa i metody badań oraz Normy z grupy PN-EN ISO 20957:2017 Stacjonarny sprzęt treningowy.

Szczegółowe wytyczne dla sprzętu do parkour określa Norma PN-EN 16899:2017-02 Sprzęt sportowy i rekreacyjny - Sprzęt do parkour - Wymagania bezpieczeństwa i metody badań.

Szczegółowe wytyczne dla skateparków i pumptracków określa: Norma PN-EN 14974:2019-07 Skateparki - Wymagania bezpieczeństwa i metody badań.

Szczegółowe wytyczne dla ścianek wspinaczkowych określają Normy z grupy PN-EN 12572:2017 Sztuczne ścianki wspinaczkowe.

↪ Wymagania dla zarządców i właścicieli

Wymagania dla kontroli i konserwacji zainstalowanego na stałe, ogólnodostępnego wyposażenia siłowni plenerowych określa Norma PN-EN 16630:2015-06 Wyposażenie siłowni plenerowych zainstalowane na stałe – Wymagania bezpieczeństwa i metody badań.

Wymagania dla konserwacji sprzętu do parkour określa Norma PN-EN 16899:2017-02 Sprzęt sportowy i rekreacyjny – Sprzęt do parkour – Wymagania bezpieczeństwa i metody badań.

Wymagania dla kontroli i konserwacji skateparków i pumptracków określa: Norma PN-EN 14974:2019-07 Skateparki – Wymagania bezpieczeństwa i metody badań.

! 3.8 Tablice edukacyjno-informacyjne

Znaki i tablice edukacyjno-informacyjne należy umieszczać poza szerokością ciągu pieszego, jednak w jego bezpośrednim sąsiedztwie.

Informacje graficzne/tekstowe powinny być umieszczone na wysokości:

↪ 1,20-1,30 m od poziomu terenu – informacje krótsze,

↪ 1,20-1,70 m od poziomu terenu – informacje dłuższe,

↪ informacje dotykowe (brajlowskie) należy umieszczać na wysokości 1,00-1,10 m.

Dobre praktyki:

→ nawierzchnie w miejscach lokalizowania tablic dotykowych powinny mieć fakturę różniącą się od faktury ciągów pieszych,

→ tablice znajdujące się w obrębie jednej przestrzeni (np. jednego parku) powinny mieć taki sam kształt i wielkość; dobrą praktyką jest też umieszczanie ich zawsze w taki sam sposób, np. po prawej stronie ścieżki, zawsze w takim samym, niewielkim oddaleniu od niej.

↪ Informacja wizualna (tekstowa i graficzna)

Podczas tworzenia informacji wizualnej konieczne jest zapewnienie najwyższej czytelności przedstawianych napisów i grafiki:

- > odpowiedniej wielkości oraz krojów czcionek – konieczne jest stosowanie czcionek bezszeryfowych, prostych: bez ozdobników i bez kursywy,
- > umieszczanie grafiki i tekstów na matowym, kontrastowym tle,
- > unikanie zestawień kolorystycznych, które dla osób z zaburzeniami barw są nierozpoznawalne (np. czerwień i zieleń, niebieski i żółty) lub stosowanie ich w wyraźnym kontraście jasności (kombinację ciemnoniebieskiego z jasnożółtym lub ciemną czerwień z jasną zielenią),
- > stosowanie bezrefleksowego (niepowodującego odbłasków) oświetlenia.

Informacje należy przedstawiać w sposób zwięzły i logiczny, unikając tych, które nie są istotne lub niezbędne.

W przypadku tekstów istotny jest dobór wielkości znaków, który zależy od odległości czytania: minimalna wysokość liter powinna wynosić 20-30 mm na każdy metr odległości osoby patrzącej od informacji tekstowej, przy czym litery nie powinny być mniejsze niż 15 mm.

Informacja graficzna powinna być uproszczona. W przypadku stosowania piktogramów, należy używać przede wszystkim tych odpowiadających normom:

ISO 3864-1:2011 Graphical symbols — Safety colours and safety signs

ISO 7001:2023 Graphical symbols — Registered public information symbols

PN-EN ISO 7010:2020-07 Symbole graficzne — Barwy bezpieczeństwa i znaki bezpieczeństwa — Zarejestrowane znaki bezpieczeństwa

Dobłą praktyką jest stosowanie do 5 piktogramów (łącznie ze strzałką kierunkową) w obrębie jednej informacji / jednej tablicy.

Informacja dotykowa

W opisach brajlowskich należy stosować standard brajla Marburg Medium.

Plany i makiety tyflograficzne powinny być lokalizowane w taki sposób, aby kierunek na wprost na planie odpowiadał kierunkowi na wprost w przestrzeni (orientacja wszystkich informacji w stosunku do osoby czytającej, nie do kierunku północy lub innego powszechnego systemu orientacji), w miejscu dostępnym dla wszystkich użytkowników – w tym osób na wózkach – na wysokości w przedziale 1,00-1,10 m i zachowanie przestrzeni manewrowej przed planem/makieta o wymiarach min. 1,50 x 1,50 m.

Plany i makiety tyflograficzne powinny być montowane w sposób umożliwiający dotarcie do nich osobom poruszającym się na wózkach oraz niskiego wzrostu (np. na postumencie) i z zapewnieniem miejsca na nogi osoby na wózku (o wysokości min. 0,70 m, szerokości min. 0,90 m i głębokości min. 0,60 m – lub największej, jaka jest możliwa).

Plany i makiety tyflograficzne powinny być wykonywane w taki sposób, by łączyły oznaczenia dotykowe dla osób niewidomych i oznaczenia wizualne, dostosowane do możliwości wzrokowych osób słabowidzących. Muszą mieć legendę, obejmującą oznaczenia wszystkich użytych symboli, skrótów brajlowskich i faktur i zlokalizowaną w takiej odległości od samego planu/makiety, by osoby korzystające jednocześnie mogły dotykać danego elementu i sprawdzać, co oznacza on w legendzie. Legenda powinna być opisana również w zwykłym druku (druku płaskim i/lub druku wypukłym). Na planie/makiecie należy też umieścić dotykowe i graficzne oznaczenie miejsca lokalizacji osoby czytającej („jesteś tutaj”).

Dobłą praktyką jest stosowanie nowoczesnych technologii: planów tyflograficznych z udźwiękowieniem i multimedialnych, multimedialnych terminali informacyjnych (infokiosków), technologii beaconów, dotykowych kodów QR itp.

Rozdział 2. Budynki – wymagania ogólne

Wymagania i zalecenia dla elementów budynków opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek.

Przydatne dokumenty i opracowania

W przypadku budynków (lub ich części) konkretnego przeznaczenia mogą być przydatne opracowane Modele i Standardy dostępności:

- Model dostępnego sądu ([link do dokumentu pdf online](#)),
- Standard dostępności szpitali ([link do dokumentu pdf online](#)),
- Standard dostępności POZ ([link do dokumentu pdf online](#)).

W przypadku budynków zamieszkania zbiorowego, w tym w szczególności modernizacji i przebudowy budynków istniejących, pomocne mogą być:

- Poradnik „Dostępność w wielkiej płycie” ([link do dokumentu pdf online](#)),
- Poradnik dla Spółdzielni Mieszkaniowych ([link do dokumentu pdf online](#)).

Rozdział 3. Dostępność pomieszczeń i funkcji

1. Recepcje, kasy, punkty informacyjne, punkty obsługi

Recepcje, kasy, punkty informacyjne i punkty obsługi należy lokalizować w miejscu łatwym do odnalezienia z głównej strefy wejściowej do budynku (lub jego części, zajmowanej przez instytucję) oraz z głównych ciągów komunikacji pionowej i poziomej w budynku, ale też w takim miejscu, by stojący przy niej goście oraz klientki i klienci instytucji nie utrudniali przejścia innym osobom.

Powinny być umieszczane w miejscach oddalonych od potencjalnych źródeł hałasu lub z zastosowaniem elementów wygłuszających/ograniczających hałas.

Przynajmniej w jednym wybranym stanowisku obsługi danego rodzaju (jedna recepcja, jedna kasa, jeden punkt informacyjny, jeden punkt obsługi) należy zapewnić możliwość tłumaczenia na PJM (zdalnego lub bezpośredniego) oraz pętlę indukcyjną, oznakowaną odpowiednim piktogramem: ilustracja 1.

1.1 Oświetlenie stanowiska obsługi

Stanowiska obsługi należy oświetlać jasnym światłem niepowodującym zjawiska oślnienia o natężeniu 300 lx. Należy unikać odbić światła i zbyt kontrastowych cieni

oraz źródeł światła znajdujących się za plecami osoby pracującej. Należy natomiast oświetlić jej twarz w taki sposób, by umożliwić klientom i klientom czytanie z ruchu warg i spostrzeganie mimiki twarzy.

1.2 Dostępna lada/kontuar

Przed ladą/kontuarem (jeśli się znajdują) należy zapewnić przestrzeń manewrową o wymiarach minimalnych 1,50 x 1,50 m.

Na odcinku długości co najmniej 0,90 m blat powinien mieć wysokość nieprzekraczającą 0,80 m. Obniżenie blatu należy umieszczać z przodu lady/kontuaru, nie z boku lub z tyłu. W przypadku wysuniętego blatu konieczne jest zapewnienie przestrzeni pod nim o wysokości min. 0,70 m, szerokości min. 0,90 m i głębokości min. 0,60 m – lub największej, jaka jest możliwa.

Dobre praktyki:

- ograniczanie użycia szyb i przeszkleń w obrębie lad i kontuarów; w przypadku, w którym są one konieczne – dobrą praktyką jest zapewnienie możliwości ich demontażu lub wyposażenie lady/kontuaru w system głośnomówiący (interkom),
- stosowanie na kontuarach/ladach kontrastowych i wyróżniających się dotykowo podkładek z informacją brajlowską o rodzaju stanowiska.

2. Przestrzenie konferencyjne i przestrzenie wydarzeń

2.1. Sceny i podia

W przypadku scen i podiów obowiązkowe jest zapewnienie możliwości swobodnego dostępu do nich i pokonania różnic wysokości za pomocą schodów wraz z towarzyszącymi im pochylniami, dźwigami lub (ewentualnie) podnośnikami.

Wymagania i zalecenia dla schodów, dźwigów osobowych i podnośników opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” – część VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Komunikacja pionowa budynku.

Konieczne jest też zapewnienie przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m zarówno w obrębie stref dla widzów jak i prelegentów / osób występujących.

Co najmniej jedna mównica powinna być dostępna dla osób na wózkach i osób niskiego wzrostu (blat na wysokości w przedziale 0,75-0,80 m) oraz co najmniej jedna dla użytkowników stojących (blat na wysokości w przedziale 1,00-1,18 m).

Dobre praktyki:

- wyposażanie mównic w możliwość podświetlenia blatu i regulowania wysokości w przedziale 0,75-1,18 m,
- zapewnienie pętli indukcyjnej w strefie sceny/podium,
- zapewnienie pozbawionego barier architektonicznych i wyraźnie oznakowanego dojścia ze sceny/podium do toalety dostępnej.

Widownie i trybuny

Konieczne jest zapewnienie – niezależnie od układu podłogi (płaska/nachylona) – poziomu dobrej widoczności i słyszalności w obrębie wszystkich miejsc siedzących. Widoczne muszą być: scena/podwyższenie (jeśli się znajduje) oraz osoby występujące, a także wszystkie ekrany i monitory, na których wyświetlane są prezentacje, tłumaczenie na PJM lub transkrypcje na żywo.

W obrębie widowni i trybun konieczne jest wyznaczenie i czytelne oznaczenie miejsc dostępnych dla osób na wózkach w liczbie:

- > dla ogólnej liczby miejsc < 50 – co najmniej 2 miejsca dla osób na wózkach,
- > dla ogólnej liczby miejsc 51-100 – co najmniej 3 miejsca dla osób na wózkach,
- > dla ogólnej liczby miejsc 101-200 – co najmniej 4 miejsca dla osób na wózkach,
- > dla ogólnej liczby miejsc > 200 – co najmniej 2% miejsc siedzących przeznaczonych dla osób na wózkach.

Miejsca dla osób na wózkach powinny mieć różne konfiguracje, np. dwa miejsca obok siebie, miejsce dla osoby na wózku i miejsce siedzące osoby towarzyszącej. Dodatkowo w przypadku widowni/trybun nachylonych należy zapewnić miejsca na różnych poziomach (nie tylko najniższym i/lub najwyższym).

Z każdego miejsca dla osoby na wózku należy zapewnić pozbawione barier architektonicznych i wyraźnie oznakowane dojście do toalety dostępnej.

W przypadku widowni/trybun nachylonych należy zapewnić poziome przestrzenie, przeznaczone na postój wózka, zabezpieczone poręczą lub innego rodzaju ograniczeniem, chroniącym przed zsunięciem się kół.

Przejścia w obrębie trybun powinny mieć szerokość co najmniej 1,20 m.

W przypadku instalacji pętli indukcyjnej w całości lub w części widowni/trybun, konieczne jest wyraźne i czytelne jej oznaczenie. W przypadku pętli obejmującej całą salę/przestrzeń – na drzwiach wejściowych do tej sali/przestrzeni, a w przypadku pętli zamontowanej w części pomieszczenia – na ścianie w obrębie tej części.

Dobłą praktyką jest wyposażenie przestrzeni ze stałymi siedziskami w co najmniej 15-30 miejsc składanych lub zdejmowanych, aby w razie potrzeby zwiększyć liczbę wyznaczonych miejsc dla osób na wózkach.

2.3 Wystawy i targi

W przypadku przestrzeni wystaw i targów konieczne jest zapewnienie logicznego i przewidywalnego układu pomieszczeń i przestrzeni z wydzielonymi ciągami komunikacyjnymi.

Wymagania i zalecenia w tym zakresie opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Komunikacja pozioma budynku.

Przed eksponatami, stanowiskami targowymi i elementami ich wyposażenia należy zapewnić przestrzeń manewrową o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m. Elementy wyposażenia (np. stojaki, postumenty, regały), szczególnie wiszące lub wystające z poziomu ściany, należy wyróżnić kontrastowym kolorem – powinny być łatwe do zauważenia w stosunku do tła.

Dobłą praktyką jest stosowanie podświetleń w poziomie podłogi w formie listwy lub ciągu punktów świetlnych, wyznaczających kierunek i przebieg komunikacji w przestrzeniach o mniejszym natężeniu światła.

↪ **Stoły i gabloty ekspozycyjne**

W przypadku stołów i gablot ekspozycyjnych konieczne jest wykonywanie ich ze szkła nieodbijającego światła oraz zapewnienie oświetlenia niepowodującego zjawiska olśnienia lub innego rodzaju dyskomfortu użytkowników przestrzeni.

Blat należy umieszczać na wysokości maksymalnie 0,80 m, z zapewnieniem przestrzeni pod nim o wysokości min. 0,70 m, szerokości min. 0,90 m i głębokości min. 0,60 m. W przypadku węższych gablot konieczne jest zapewnienie maksymalnej możliwej przestrzeni.

↪ **Elementy prezentowane na ścianach i stojakach planszowych**

Wszystkie tego rodzaju elementy powinny być prezentowane w taki sposób, by zachować warunek dobrego widzenia przez osoby siedzące i stojące – optymalnie: na wysokości 1,22-1,70 m.

↪ **Elementy na cokołach i postumentach**

Wysokość cokołu/postumentu nie powinna przekraczać 0,90 m, przy czym im większy jest eksponat, tym mniejszy powinien być cokół.

O ile nie ma innych szczegółowych wytycznych co do prezentacji dzieła, wysokość cokołu/postumentu powinna być dobrana w taki sposób, by środek geometryczny eksponatu znajdował się na wysokości nie większej niż 1,55 m.

❗ **3. Pomieszczenia laboratoryjne, analityczne i badawcze**

❗ **3.1 Miejsca siedzące**

Miejsca siedzące w pomieszczeniach laboratoryjnych, analitycznych czy badawczych należy organizować w taki sposób, by w miarę możliwości zapewnić jak największą dowolność ich układu. Zamiast miejsc stałych należy stosować odsuwane krzesła i biurka lub stoły.

Dobłą praktyką jest wyposażenie 1/3 miejsc siedzących w oparcia i obustronne podłokietniki.

Przynajmniej część stołów i biurek powinna zapewniać możliwość swobodnego skorzystania z nich przez osoby na wózkach. Jeśli stoły stoją w rzędach, przy

tych umieszczonych na końcach rzędów należy zapewnić przestrzeń manewrową o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m.

Blaty należy umieścić na wysokości 0,75-0,85 m a pod nim pozostawić wolną przestrzeń na nogi osoby siedzącej (o wysokości co najmniej 0,70 m, szerokości 0,90 m i głębokości 0,60 m lub największej, na jaką pozwoli blat).

Dobłą praktyką jest – aby w miarę możliwości – stosować blaty o regulowanej wysokości (możliwych do stosowania w pracy na siedząco i na stojąco) w przedziale minimalnym 0,60-1,18 m.

Dostęp do wszystkich pomocy laboratoryjnych powinien być maksymalnie ułatwiony. Stanowiska pracy należy rozplanować w taki sposób, by przynajmniej część półek i szafek znajdowała się w zasięgu wyciągniętej ręki osoby siedzącej – na wysokości w przedziale 0,40-1,30 m. Uchwyty szafek i szuflad powinny być duże, skonstruowane, z możliwością obsłużenia za pomocą jednej ręki, zapewniające wygodny uchwyt i oparcie.

3.2 Stoły wyspowe i przyścienne (w tym stoły wagowe)

Z każdej strony, z której można podejść i pracować przy stole, należy zapewnić wolną przestrzeń o szerokości co najmniej 1,20 m a przynajmniej z jednej strony stołu – przestrzeń dla wygodnego manewrowania i obrotu wózka – co najmniej 1,50 x 1,50 m.

Niezależnie od rodzaju stołu blat należy umieścić na wysokości 0,75-0,85 m, z zachowaniem pod nim przestrzeni o wysokości co najmniej 0,70 m, szerokości co najmniej 0,90 m i głębokości co najmniej 0,60 m (lub największej, na jaką pozwala konstrukcja stołu).

Jeśli ze stołem zintegrowane są szafki, półki lub szuflady, przynajmniej część z nich powinna znajdować się w zasięgu wyciągniętej ręki osoby siedzącej, czyli na wysokości w przedziale 0,40-1,30 m. Uchwyty szafek i szuflad powinny być duże, skonstruowane, z możliwością obsłużenia za pomocą jednej ręki, zapewniające wygodny uchwyt i oparcie.

3.3 Stanowiska do mycia (stoły zlewowe)

Z każdej strony, z której można podejść i pracować przy stole, należy zapewnić wolną przestrzeń o szerokości co najmniej 1,20 m a przynajmniej z jednej strony stołu – przestrzeń dla wygodnego manewrowania i obrotu wózka – co najmniej 1,50 x 1,50 m.

Blat stołu powinien znajdować się na wysokości 0,75-0,85 m, z zachowaniem pod nim przestrzeni o wysokości co najmniej 0,70 m, szerokości co najmniej 0,90 m i głębokości co najmniej 0,60 m (lub największej, na jaką pozwala konstrukcja stołu).

Przynajmniej jeden zlew w każdym pomieszczeniu, w którym znajduje się stanowisko mycia, powinien być dostępny dla osób poruszających się na wózkach. W tym celu należy stosować zlewy o płytkich komorach (ok. 0,15-0,20 m) i z baterią uruchamianą automatycznie lub za pomocą przedłużonej dźwigni.

Dobra praktyka:

→ zachowanie przy zlewie pola odstawczego o szerokości co najmniej 0,40 m,

→ stosowanie bezdotykowych baterii o przedłużonej, ruchomej wylewce.

3.4 Przechowywanie i korzystanie z aparatury

Dobór urządzeń a przede wszystkim miejsce ich usytuowania powinny – w miarę możliwości – zapewniać możliwość obsługi zarówno przez osoby siedzące lub niskiego wzrostu, jak i stojące.

W miarę możliwości wszystkie urządzenia należy umieszczać w taki sposób, by główne elementy, które wymagają czynności manipulacyjnych znajdowały się na wysokości w przedziale 0,80-1,10 m a elementy mniej istotne (jeśli takie występują) – na wysokości w przedziale 0,40-1,30 m.

Dostęp do wszystkich elementów używanych w laboratoriach (odczynniki, aparatura itp.) powinien być maksymalnie ułatwiony. Przynajmniej część półek i szafek powinna znajdować się w zasięgu wyciągniętej ręki osoby siedzącej, czyli na wysokości w przedziale 0,40-1,30 m od powierzchni podłogi. Uchwyty szafek i szuflad powinny być duże, skonstrastowane, z możliwością obsłużenia za pomocą jednej ręki, zapewniające wygodny uchwyt i oparcie.

! 4. Pomieszczenia sanitarne

! 4.1 Toalety

Wymagania i zalecenia opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” – część VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne.

! 4.2 Pomieszczenia z przewijakami

W zakresie ogólnej organizacji pomieszczenia należy stosować wymagania jak dla toalet, opisane „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” – część VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne – Toalety (punkty 1-5).

↪ Stanowisko przewijania dzieci

W położeniu opuszczonym przewijak powinien być zamontowany na wysokości 0,80-1,00 m powyżej poziomu podłogi. Jego konstrukcja i sposób montażu powinny zapewniać możliwość podjechania wózkami (wolna przestrzeń pod przewijakiem o wysokości min. 0,70 m, szerokości min. 0,90 m i głębokości min. 0,60 m). Obsługa stanowiska powinna być możliwa do wykonania jedną ręką.

Minimalne wymiary stanowiska przewijania: 0,50 m szerokości, 0,70 m długości.

Minimalne wytrzymawane obciążenie dynamiczne: 80 kg.

Wszystkie elementy powinny mieć obłe, bezpieczne krawędzie: nie należy stosować przewijaków o krawędziach ostrych lub kanciastych.

↪ Stanowisko przewijania osób dorosłych

Wyznaczenie stanowiska przewijania dla osób dorosłych jest wymagane⁷ w budynku:

⁷ Wymaganie wynika z Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 27 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, § 1, pkt 7.

Wymaganie to nie dotyczy budynków, dla których przed dniem 1 kwietnia 2024 r. została wydana decyzja o pozwoleniu na budowę albo zostało dokonane zgłoszenie budowy, do którego organ administracji architektoniczno-budowlanej nie wniósł sprzeciwu lub zostało wydane zaświadczenie o braku podstaw do wniesienia sprzeciwu, o którym mowa w art. 30 ust. 5aa ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane.

- > przeznaczonym na potrzeby administracji publicznej o powierzchni użytkowej powyżej 2000 m²,
- > przeznaczonym na potrzeby kultury, sportu, handlu, usług lub obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym lub lotniczym o powierzchni użytkowej powyżej 10 000 m²,
- > stacji paliw o powierzchni użytkowej powyżej 300 m² zlokalizowanej przy autostradzie lub drodze ekspresowej,
- > przeznaczonym na potrzeby opieki zdrowotnej.

Wymagania w zakresie wielkości i wyposażenia pomieszczenia przeznaczonego do przewijania osób dorosłych określa Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 27 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. 2023 poz. 2442), § 1, pkt 7.

4.3 Przebieralnie

W zakresie ogólnej organizacji pomieszczenia należy stosować wymagania jak dla toalet, opisane „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne – Toalety (punkty 1-5).

Przebieralnie dostępną dla osób z niepełnosprawnościami należy wyposażyć w:

- > siedzenie o wymiarach co najmniej 0,50 m szerokości, 0,45 m głębokości, zamontowane na wysokości 0,45-0,48 m, w sposób umożliwiający ustawienie obok niego wózka,
w przypadku przebieralni, w których siedzenie stałe mogłoby zmniejszać przestrzeń manewrową lub przestrzeń transferu, możliwe jest stosowanie siedzeń składanych, montowanych do ściany,
- > pochwyty zamontowane na wysokości 0,68-0,80 m od poziomu posadzki, o średnicy 35-45 mm, skonstrastowane kolorystycznie z tłem,

- > wieszaki na ubrania/bagaż: przynajmniej jeden na wysokości ok. 1,80 m i przynajmniej jeden na wysokości ok. 1,10 m.

4.4 Prysznic i natryski

W zakresie ogólnej organizacji pomieszczenia należy stosować wymagania jak dla toalet, opisane „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” – Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne – Toalety (punkty 1-5).

Minimalna szerokość zamkniętej kabiny prysznicowej nie może być mniejsza niż 1,50 m.

Dostępne dla osób z niepełnosprawnościami prysznic/natryski należy wyposażać w:

- > składane siedzenie o wymiarach co najmniej 0,50 m szerokości, 0,45 m głębokości, zamontowane na wysokości 0,45-0,48 m, w sposób umożliwiający ustawienie obok niego wózka,
- > baterię prysznicową, zamontowaną na ścianie, obok siedziska, na wysokości 0,80-1,10 m powyżej poziomu posadzki,
- > pochwyty zamontowane na wysokości 0,68-0,80 m od poziomu posadzki, o średnicy 35-45 mm, skonstrastowane kolorystycznie z tłem (łatwe do odnalezienia),
- > podajniki i półki na kosmetyki, zamontowane na wysokości w przedziale 0,80-1,10 m od poziomu posadzki do środka elementu i skonstrastowane kolorystycznie z tłem,
- > wieszaki na ubrania/bagaż: przynajmniej jeden na wysokości ok. 1,80 m i przynajmniej jeden na wysokości ok. 1,10 m.

Rozdział 4. Obiekty i punkty mobilne

Obiekty mobilne należy lokalizować w taki sposób, by zapewnić utwardzone, szerokie dojście do nich – pozwalające na wygodne minięcie się osoby chodzącej i osoby na wózku lub z wózkiem.

Strefa obsługi powinna być łatwa do odnalezienia. W miarę możliwości wyróżniona przez elementy aranżacji i/lub kontrast kolorystyczny. W strefie obsługi powinna znajdować się platforma lub podest. Należy też zapewnić możliwość wejścia na nią z poziomu ciągu pieszego, bez konieczności pokonywania różnic wysokości albo po pochylni/podjeździe o jak najniższym nachyleniu – optymalnie do 5%.

Jeśli obiekt mobilny ma być wyposażony w ladę, należy umieścić ją na wysokości i w sposób wygodnej dla osób na wózkach, niskiego wzrostu i dzieci. Przed ladą należy zapewnić przestrzeń manewrową o wymiarach min. 1,50 x 1,50 m. Wysokość blatu na odcinku długości co najmniej 0,90 m nie powinna przekraczać 0,80 m od poziomu platformy/podestu. W przypadku wysuniętego blatu konieczne jest zapewnienie przestrzeni pod nim o wysokości min. 0,70 m, szerokości min. 0,90 m i głębokości min. 0,60 m (lub największej, jaka jest możliwa).

Rozdział 5. Dostępność obiektów zabytkowych

Wymagania i zalecenia w opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Standard architektoniczny w obiektach zabytkowych.

Rozdział 6. Prace budowlane i remontowe

1. Planowanie prac budowlanych i remontowych

W zakresie prac budowlanych, remontowych, projektowych – zadań publicznych realizowanych przez podmioty inne niż publiczne – przydatne mogą być przykładowe propozycje zapisów umów, znajdujące się w dokumencie

Umowy na realizację zadań publicznych zawierane z podmiotami innymi niż podmioty publiczne - obowiązki wynikające z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Przykładowe propozycje zapisów ww. umów ([link do dokumentu pdf online](#)).

2. Zabezpieczenie terenu robót czasowych, krótko- i długotrwałych prac budowlanych

2.1 Roboty czasowe

Za roboty czasowe uznaje się prace trwające nie dłużej niż 24 godziny. W czasie ich trwania wymagane jest:

- > ustawienie znaku informującego o prowadzonych pracach,
- > stosowanie czasowych znaków drogowych i tablic informacyjnych z kontrastowym oznaczeniem podstaw/słupków w formie jednolitej żółtej barwy lub czarno-żółtych pasów,
- > stosowanie elementów wyznaczających granicę zawężenia o gładkiej powierzchni, bez wystających fragmentów.

2.2 Krótkotrwałe prace budowlane

Za krótkotrwałe prace budowlane uznaje się prace trwające dłużej niż 24 godziny i krócej niż 7 dni. W czasie ich trwania wymagane jest:

- > ustawienie znaku informującego o prowadzonych pracach,
- > stosowanie czasowych znaków drogowych i tablic informacyjnych z kontrastowym oznaczeniem podstaw/słupków w formie jednolitej żółtej barwy lub czarno-żółtych pasów,
- > stosowanie elementów wyznaczających granicę zawężenia o gładkiej powierzchni, bez wystających fragmentów,
- > stosowanie trwałego wygradzenia o wysokości min. 0,90 m.

Wymagania dotyczące wygradzenia precyzuje Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 roku w sprawie szczegółowych warunków technicznych dla znaków i sygnałów drogowych oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego i warunków ich umieszczania na drogach (Dz.U. 2019 poz. 2311), załącznik nr 2 – rozdz. 11.2. Zapory drogowe.

2.3 Długotrwałe prace budowlane

Za długotrwałe prace budowlane uznaje się prace trwające dłużej niż 7 dni. W czasie ich trwania wymagane jest:

- > stosowanie elementów wyznaczających granicę zawężenia w odległości min. 1,00 m od krawędzi wykopów, o gładkiej powierzchni, bez wystających fragmentów,
- > sygnalizowanie skrajnych i wystających elementów wygradzenia barwami kontrastowymi: oznaczeniem w formie jednolitej żółtej barwy lub czarno-żółtych pasów,
- > stosowanie trwałego wygradzenia o wysokości min. 0,90 m.

Wymagania dotyczące wygradzenia precyzuje Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 roku w sprawie szczegółowych warunków technicznych dla znaków i sygnałów drogowych oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego i warunków ich umieszczania na drogach (Dz.U. 2019 poz. 2311), załącznik nr 2 – rozdz. 11.2. Zapory drogowe.

3. Tymczasowa organizacja ruchu na terenach objętych pracami budowlanymi i remontowymi

Podczas prowadzenia prac budowlanych i remontowych w obrębie ciągów pieszych konieczne jest:

- > stosowanie lokalnych poszerzeń (w odległości maksymalnej 25 m) o minimalnych wymiarach 1,80 m szerokości i 1,50 m długości w wypadku miejscowego zmniejszenia szerokości ciągu pieszego do 1,25 m,

- > zapewnienie minimalnej wysokości skrajni nad chodnikiem / ciągiem pieszym o wysokości 2,20 m (dotyczy to również zadaszonych obejść chodnika w przypadku całkowitego zajęcia go przez roboty budowlane),
- > zapewnienie dostępu do wszystkich obiektów i przestrzeni publicznych, w okolicach których prowadzone są roboty: szerokość pasa dostępu nie powinna być mniejsza niż 1,25 m.

Jeżeli w trakcie robót przewiduje się zajęcie miejsca postojowego (szczególnie miejsca dla osób z niepełnosprawnościami) lub przystanku komunikacji publicznej, konieczne jest wyznaczenie ich w innym najbliższym miejscu. Nawierzchnia przystanku zastępczego musi być utwardzona (np. płyty betonowe). Nie należy stosować nawierzchni z materiałów sypkich. Konieczne jest też wyznaczenie dostępu zastępczego w przypadku zajęcia dostępu do miejsca postojowego / przystanku.

Jeśli w ramach prac przewiduje się wykopy, konieczne jest wyposażenie kładki dla pieszych prowadzącej nad nimi w balustrady z poręczami i listwy boczne na krawędziach – wysokość listew nie powinna być mniejsza niż 0,25 m. Kładka powinna zostać umieszczona w płaszczyźnie chodnika, bez zmian wysokości. Jeżeli nie jest to możliwe, należy zastosować albo próg o wysokości maksymalnej 20 mm, albo klin najazdowy lub rampę najazdową o wysokości do 0,15 m i nachyleniu nieprzekraczającym 15%.

VI. Standard ewakuacyjny

Budynek i urządzenia z nim związane muszą być zaprojektowane i wykonane w taki sposób, by zapewnić możliwość ewakuacji ludzi lub ich uratowania w inny sposób.

Obowiązki właściciela budynku, obiektu lub terenu określa Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 roku o ochronie przeciwpożarowej (Dz.U. 2024 poz. 275), art. 4, ust. 1.

Wymagania i zalecenia w zakresie przygotowania budynku do prowadzenia ewakuacji opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części VI. Standard architektoniczny, rozdz. 2. Budynek – Bezpieczeństwo pożarowe.

Przydatne dokumenty i opracowania

Podczas przygotowywania budynku, opracowywania szczegółowych procedur czy doboru sprzętu wspomagającego ewakuację przydatna może być publikacja

Dostępność. Bezpieczna ewakuacja ([link do dokumentu pdf online](#)).

Rozdział 1. Procedury ewakuacji

Konieczne jest określenie szczegółowych wytycznych prowadzenia ewakuacji z budynku ze szczególnym uwzględnieniem ewakuacji osób z niepełnosprawnościami, senierek i seniorów i senierek oraz wszystkich osób o ograniczonej możliwości poruszania się lub rozpoznawania znaków i sygnałów alarmowych.

Wytyczne tego rodzaju powinny stanowić załącznik do procedur ewakuacji danej instytucji a ich minimalny zakres powinien obejmować określenie:

- > potencjalnych problemów w sytuacji zagrożenia, których mogą doświadczać osoby z niepełnosprawnościami,
- > szczegółowych wytycznych w zakresie systemów powiadamiania, dróg ewakuacji i indywidualnych planów ewakuacji (jeśli są tworzone).

Podczas przygotowywania procedur ewakuacji należy uwzględnić:

- > rodzaj budynku/przestrzeni (liczbę kondygnacji, parametry dróg ewakuacyjnych, rodzaje stosowanych systemów powiadamiania),
- > liczbę osób z niepełnosprawnościami mogących podlegać ewakuacji,
- > rodzaj i stopień ich niepełnosprawności (a w związku z tym – ewentualną liczbę dodatkowych środków technicznych / urządzeń wspomagających ewakuację oraz liczbę osób asystujących).

Przy opracowywaniu procedur ewakuacji należy pamiętać, że nie każda osoba z niepełnosprawnością jest w stanie samodzielnie poruszać się po budynku w wypadku wystąpienia zagrożenia.

Po zdiagnozowaniu potrzeb konkretnej osoby koniecznym może okazać się wyznaczenie osoby asystującej, odpowiedzialnej za pomoc w ewakuacji.

W każdym przypadku zaleca się wyznaczenie minimum 2-3 osób asystujących dla każdej osoby z niepełnosprawnością. Ma to na celu uniknięcie sytuacji, w której podczas wystąpienia zagrożenia osoba asystująca jest nieobecna, a osoba z niepełnosprawnością pozostawiona bez pomocy.

W zakresie obowiązujących w obiekcie lub podczas wydarzenia procedur ewakuacji konieczne jest przeszkolenie personelu, w szczególności z:

- > odczytywania sygnałów alarmowych i sposobów wydotania się z obiektu,
- > prowadzenia sprawnej ewakuacji z budynku, w tym pomocy osobom z niepełnosprawnościami (transfer z wózka na wózek ewakuacyjny, asysta),
- > używania obowiązkowego sprzętu i akcesoriów przeciwpożarowych oraz sprzętu wspomagającego ewakuację (wózki/krzesła, materace, maty).

Rozdział 2. Urządzenia wspomagające ewakuację

Urządzenia wspomagające służą do bezpiecznej ewakuacji osób o ograniczonej możliwości poruszania się (użytkowników wózków, kobiet w ciąży, osób z czasową niepełnosprawnością, seniorów, itp.). Są to:

- > wózki (krzesła) ewakuacyjne – stosowane do ewakuacji w pozycji siedzącej po schodach w dół lub w górę i w dół,
- > materace ewakuacyjne – stosowane do ewakuacji w pozycji leżącej, przeznaczone dla osób, które nie mogą być ewakuowane za pomocą krzesła / wózka lub do miejsc, gdzie krzesło/wózek może być niewygodne w użyciu (np. na wąskich klatkach schodowych),
- > maty ewakuacyjne – przeznaczone do ewakuacji osób chorych/nieprzytomnych bezpośrednio z łóżka (mata umieszczona jest na stałe pod materacem na łóżku – w razie konieczności ewakuacji mata i materac unieruchamiają pacjenta za pomocą pasów bezpieczeństwa, dając możliwość bezpiecznej ewakuacji poziomej i pionowej).

VII. Standard produktów, sprzętu i infrastruktury

Rozdział 1. Automaty

Poniższe wytyczne dotyczą stosowania automatów i urządzeń, w szczególności:

- > systemów kolejkowych i automatów biletowych,
- > automatów telefonicznych i innych urządzeń porozumiewania się (w tym telefonów alarmowych),
- > automatów informacyjnych (w tym infokiosków i multimedialnych terminali informacyjnych),
- > parkometrów oraz innych elementów i urządzeń wyposażenia parkingów i stref P+R.
- > W przypadku montażu w budynkach lub przestrzeniach automatów różnego rodzaju konieczne jest zapewnienie przynajmniej jednego urządzenia danego typu, które jest dostępne dla różnych użytkowników i użytkowniczek:
- > umieszczenie go w miejscu dostępnym – w dotarciu do automatu nie mogą przeszkadzać progi, schody oraz inne elementy infrastruktury, wymagające zmiany poziomu przemieszczania się,
- > zapewnienie przed urządzeniem i na trasie dojścia do niego gładkiej, równej, antypoślizgowej nawierzchni, bez nierówności i ubytków w strukturze,
- > zapewnienie przed urządzeniem przestrzeni manewrowej o wymiarach min. 1,50 x 1,50 m,
- > zapewnienie w dolnej części automatu lub pod nim miejsca na nogi osoby na wózku – przestrzeni o wymiarach co najmniej 0,70 m wysokości, 0,90 m szerokości i 0,60 m głębokości (lub największej, jaka jest możliwa),
- > wybór urządzenia z ekranem⁸ i elementami służącymi do obsługi na wysokości w przedziale 0,80-1,10 m,

⁸ Dopuszczalne jest umieszczenie ekranu na innej wysokości, jeśli spełniony jest warunek dobrej widoczności zarówno z poziomu osoby siedzącej, jak i stojącej.

- > dla wszystkich automatów poza parkometrami i innymi urządzeniami wyposażenia parkingów i stref P+R – wybór urządzenia z przyciskami klawiszowymi (ekrany dotykowe i przyciski sensorowe są niedostępne dla osób z niepełnosprawnością wzroku).

Dobre praktyki:

- stosowanie automatów udźwiękowionych i multimedialnych, wyposażonych w odpowiednio oznaczone dotykowo gniazdo słuchawkowe oraz w możliwość regulacji poziomu głośności,
- stosowanie oznaczeń brajlowskich w obrębie czytników automatów (np. czytników kart) oraz wrzutni monet, aby osoby z niepełnosprawnością wzroku miały możliwość obsługi urządzenia,
- stosowanie klawiatur z czytelnym oznaczeniem dotykowym klawiszy: „5” w przypadku klawiatury numerycznej oraz „F” i „J” w przypadku klawiatury alfabetycznej.

Rozdział 2. Urządzenia i systemy kontroli

1. Bramki detekcyjne i kontroli dostępu

W przypadku stosowania bramek detekcyjnych przechodnich i bramek obrotowych (kołowrotki) konieczne jest zapewnienie co najmniej jednego przejścia, z którego będą mogły korzystać osoby z niepełnosprawnościami (w tym osoby na wózkach, osoby poruszające się przy pomocy kul, balkoników itp.).

W przypadku bramek przezroczystych, szklanych lub z przeszkleniami – elementy przezroczyste muszą zostać oznaczone pasem o szerokości min. 0,10 m, znajdującym się przy górnej krawędzi bramki/przeszklenia.

1.1 Bramki detekcyjne

Przynajmniej jedna bramka w danym zespole musi mieć szerokość min. 0,90 m i zapewniać przed i za bramką przestrzeń manewrową o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m.

! 1.2 Bramki obrotowe (kołowrotki)

Przynajmniej jedna bramka w danym zespole musi mieć szerokość min. 0,90 m i zapewniać przed i za bramką przestrzeń manewrową o wymiarach co najmniej 1,50 x 1,50 m. Bramka musi być rozwierana lub rozsuwana (bez systemów kołowrotkowych), wyposażona w czytnik kart dostępu / skaner biletów umieszczony na wysokości w przedziale 0,80-1,10 m.

! 2. Systemy kontroli dostępu (domofony, wideofony, czytniki kart).

Elementy, które wymagają obsługi, należy montować w przedziale wysokości 0,80-1,10 m – w górnej granicy tego przedziału i w odległości nie większej niż 0,60 m od krawędzi drzwi.

Mechanizm otwierający drzwi powinien zamykać się po co najmniej 5-10 sekundach (dając możliwość bezpiecznego przejścia osobom o obniżonej mobilności).

Należy wybierać systemy:

- > możliwe do obsłużenia metodą bezwzrokową i przy użyciu jak najmniejszej siły, w sposób wygodny dla różnych osób (np. za pomocą łokcia),
- > z przyciskami klawiszowymi rozmieszczonymi w układzie klawiatury telefonu,
- > z elementami sterującymi, które przekazują komunikat dźwiękowy i wizualny (podświetlenie wybranego przycisku, dźwiękowe potwierdzenie otwierania zamka).

Wszystkie ekrany, monitory i kamery muszą spełniać warunek dobrego widzenia osoby znajdującej się zarówno w pozycji stojącej, jak i siedzącej.

Dobłą praktyką jest zapewnienie prostej i czytelnej instrukcji obsługi dla wszystkich urządzeń kontroli dostępu: instrukcja powinna znajdować się w ich najbliższym sąsiedztwie (np. obok czytników kart, z boku systemów bramkowych).

! 3. Systemy rezerwacji sal i zajętości pomieszczeń

Elementy, które wymagają obsługi, należy montować w przedziale wysokości 0,80-1,10 m – w górnej granicy tego przedziału i w odległości nie większej niż 0,60 m od krawędzi drzwi.

W przypadku stosowania systemów rezerwacji sal i/lub zajętości pomieszczeń konieczne jest stosowanie urządzeń:

- > opartych o system audio-wizualny i możliwych do obsłużenia metodą bezwzrokową oraz przy użyciu jak najmniejszej siły, w sposób wygodny dla różnych osób (np. za pomocą łokcia),
- > z przyciskami klawiszowymi rozmieszczonymi w układzie klawiatury telefonu,
- > z elementami sterującymi, które przekazują komunikat dźwiękowy i wizualny (podświetlenie wybranego przycisku, dźwiękowe potwierdzenie rezerwacji sali itp.).

Dobre praktyki:

- montaż poszczególnych elementów zawsze w tych samych miejscach (np. zawsze na tej samej wysokości, na ścianie po stronie klamki),
- stosowanie oznaczeń barwnych, np. kolor biały lub zielony – pomieszczenie wolne, kolor czerwony – pomieszczenie zajęte (przy czym kombinacja kolorów czerwonego i zielonego powinna być stosowana w wyraźnym kontraście jasności: ciemna czerwień z jasną zielenią),
- zapewnienie prostej i czytelnej instrukcji obsługi dla wszystkich urządzeń: instrukcja powinna znajdować się w najbliższym sąsiedztwie (np. obok czytników kart).

VIII. Standard zatrudnienia i organizacji pracy

Osoby z niepełnosprawnościami muszą mieć prawo do pracy na zasadzie równości z innymi osobami, w otwartym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy, nie mogą też być dyskryminowane ze względu na niepełnosprawność.

Rozdział 1. Proces rekrutacji

Nikt nie ma obowiązku informować o swojej niepełnosprawności. Należy więc tak zaplanować proces rekrutacji, aby był w jak największym stopniu dostępny dla wszystkich potencjalnie zainteresowanych.

Podczas rekrutacji na stanowiska w projektach realizowanych w ramach Programu FEnIKS należy:

- > zapewnić możliwość komunikacji za pomocą różnych kanałów, np. pisemnie – e-mail, chat, komunikator internetowy, telefonicznie, osobiście w siedzibie instytucji rekrutującej,
- > zapewnić możliwość spełnienia indywidualnych potrzeb danej osoby, np. asysty podczas dotarcia do budynku lub poruszania się po nim, tłumaczenia na język migowy, udostępnienia dokumentów w różnych formatach (np. word).

1. Ogłoszenie rekrutacyjne

Podczas formułowania ogłoszenia należy unikać skomplikowanego, specjalistycznego słownictwa (np. prawniczego, technicznego), chyba że jego znajomość wynika wprost z charakteru późniejszej pracy. Ogłoszenie w formie elektronicznej (np. na stronie internetowej instytucji) musi być zgodne z wymaganiami Standardu dostępności cyfrowej.

Wymagania i zalecenia opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części V. Standard cyfrowy.

Poza formą elektroniczną, ogłoszenie rekrutacyjne warto publikować w prasie i umieszczać także np. na tablicach ogłoszeniowych w konkretnych instytucjach/urzędach/jednostkach/uczelniach. Jeśli to możliwe, warto też wykorzystać dodatkowe kanały do rozpowszechniania ogłoszenia rekrutacyjnego, np. spoty w radiu, lokalnej telewizji lub na branżowym portalu informacyjnym.

2. Spotkania rekrutacyjne

Spotkania rekrutacyjne należy organizować w pomieszczeniach dostępnych architektonicznie. Wymagania i zalecenia dla dostępnych pomieszczeń określa niniejszy dokument – część VI. Standard architektoniczny i przestrzenny, rozdz. 3. Dostępność pomieszczeń i funkcji, punkt 1. Recepcje, kasy, punkty informacyjne, punkty obsługi.

Umawiając spotkanie należy zadać pytanie o indywidualne potrzeby danej osoby – np. asystę, tłumaczenie na PJM, pętlę indukcyjną.

Podczas spotkania rekrutacyjnego w miejscu jego prowadzenia nie powinien występować hałas lub inne potencjalnie drażniące bodźce (np. migające światło).

Rozmowa z osobą kandydującą powinna być prowadzona łatwym do zrozumienia językiem, bez przenośni i metafor. Słownictwo specjalistyczne powinno być stosowane tylko jeśli jest to konieczne z uwagi na charakter stanowiska pracy, którego dotyczy rekrutacja.

Jeśli podczas spotkania wykonywane są zadania rekrutacyjne na komputerze, należy zapewnić oprogramowanie lub dodatkowe urządzenia peryferyjne, umożliwiające danej osobie wykonanie tych zadań. Jeśli niwelowanie barier wymaga posługiwania się specjalistycznym, płatnym oprogramowaniem, możliwe jest używanie własnego sprzętu (laptopa, tabletu itp.) osoby kandydującej.

Warto pytać osobę kandydującą na dane stanowisko czy proces rekrutacji / rozmowa są prowadzone w odpowiedni sposób oraz czy nie ma przeciwwskazań do wykonywania określonych prac:

- czy warunki w pomieszczeniu rekrutacji / w siedzibie instytucji są komfortowe,
- czy dostępność została zapewniona w odpowiedni sposób (np. pętla indukcyjna działa prawidłowo, dokumenty zostały odpowiednio przygotowane),
- czy osoba rozumie zakres obowiązków na stanowisku, na które kandyduje oraz czy nie ma przeszkód w ich wykonywaniu – warto uzyskać informacje, jakich zadań nie może wykonywać, jakie zadania (lub warunki) mogą powodować trudności z wykonywaniem pracy (np. brak możliwości skupienia się w dużej przestrzeni open-space), jakie są jej potrzeby w zakresie przystosowania stanowiska pracy.

3. Wyniki rekrutacji

Informacja o wynikach rekrutacji powinna być przekazywana łatwym do zrozumienia językiem, bez przenośni i metafor.

Publikowanie informacji na stronach internetowych instytucji musi odbywać się zgodnie ze Standardem cyfrowym.

Wymagania i zalecenia opisują „Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027” – część V. Standard cyfrowy.

Rozdział 2. Dostosowanie stanowiska pracy

Jeśli miejsce pracy wymaga wprowadzenia dostosowań, pracodawca jest zobowiązany do ich wdrożenia. Niewprowadzenie niezbędnych usprawnień uważane jest za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Dostosowanie środowiska pracy ma zawsze charakter indywidualny i musi być przeprowadzone odpowiednio do potrzeb – możliwości i ograniczeń – danej osoby z niepełnosprawnością.

Dostosowanie środowiska pracy może polegać na:

- > fizycznej adaptacji pomieszczeń / elementów wyposażenia (np. zabudowy meblowej) w miejscu pracy,
- > wyposażeniu stanowiska w specjalistyczny sprzęt,
- > dostosowaniu do potrzeb informacyjno-komunikacyjnych osoby pracującej (np. wprowadzeniu możliwości chatu przez komunikator zamiast rozmów telefonicznych),
- > wprowadzeniu nowych lub zmianie istniejących procedur (np. możliwości pracy zdalnej, procedur ewakuacji osób z niepełnosprawnościami),
- > organizacji wsparcia w pracy (np. możliwości korzystania ze wsparcia asystentki/asystenta zawodowego lub trenerki / trenera pracy),
- > zapewnieniu dostępności cyfrowej dokumentów, strony internetowej i wewnętrznych systemów pracowniczych.

Działania wyrównawcze w zakresie dostępu osób z niepełnosprawnościami do otwartego rynku pracy polegają m.in. na rekompensowaniu pracodawcom dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem. Pracodawcy mogą więc ubiegać się o⁹:

→ zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem, w tym kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy, adaptacji lub nabycia urządzeń

9 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2024 poz. 44), art. 26-26e

ułatwiających osobie wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
czy kosztów zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników oraz
urządzeń technologii wspomagających,

→ miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia i zwrot kosztów zatrudnienia
pracowników pomagających osobie z niepełnosprawnością w pracy oraz
kosztów szkolenia tych pracowników,

→ zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

IX. Standard komunikacyjno-językowy

Rozdział 1. Niedyskryminujący przekaz

W komunikacji należy unikać przekazu dyskryminującego, ośmieszającego bądź utrwalającego stereotypy ze względu na niepełnosprawność (podobnie, jak inne przesłanki, takie jak płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, wiek lub orientację seksualną). Tam, gdzie jest to zasadne należy różnicować tematykę przekazu i sposoby komunikacji w zależności od oczekiwanych potrzeb odbiorców.

Rozdział 2. Upraszczenie przekazu

! 1. Prosty język

Warto pamiętać, że przeciętna osoba czytająca lub słuchająca:

- ↪ woli krótkie zdania, proste struktury i rodzime słownictwo,
- ↪ lubi chronologiczny porządek komunikatu,
- ↪ nie rozumie trudnych wyrazów (obcych, fachowych, abstrakcyjnych),
- ↪ gubi sens zdania w stronie biernej,
- ↪ ma przeciętne wykształcenie.

Prosty język to zrozumiała, przejrzysta i partnerska komunikacja oraz sposób organizacji tekstu, który zapewnia przeciętnemu obywatelowi szybki dostęp do

zawartych w nim informacji, lepsze ich zrozumienie oraz skuteczne działanie na ich podstawie.

Prosty język należy stosować w pismach informacyjnych, regulaminach, umowach, komunikatach, ogłoszeniach (również rekrutacyjnych) i artykułach (poza naukowymi). Tekst z użyciem języka prostego jest adresowany do masowych odbiorców, czyli przeciętnie wykształconych osób.

Link do publikacji o języku prostym znajdują się w „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części III. Standard informacyjno-promocyjny, rozdz. 3. Materiały. Informacja pisana.

2. Tekst łatwy do czytania i zrozumienia (ETR)

Tekst łatwy do czytania i zrozumienia (ETR, ang. Easy-to-Read) to metoda adaptacji treści (dokumentów, informacji i komunikatów) do potrzeb i możliwości osób, które mają trudności w czytaniu i zrozumieniu informacji. Tekst łatwy do czytania i zrozumienia tworzony jest dla osób, które mają trudności z przetwarzaniem informacji.

ETR należy umieszczać w broszurach, ulotkach, na stronach internetowych, uwzględniając w nich przede wszystkim podstawowe informacje o danej jednostce/ wydarzeniu/działaniu, realizowanych w ramach Programu FEnIKS.

Odbiorcami tekstów w ETR są lub mogą być:

- > osoby z niepełnosprawnością intelektualną,
- > osoby z niepełnosprawnością wzroku,
- > osoby, które nie posługują się biegle językiem polskim (np. cudzoziemcy, osoby g/Głuche),
- > osoby starsze oraz takie, które mają trudności w uczeniu się.

Więcej informacji o tekstach ETR znajduje się w „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021-2027” w części III. Standard informacyjno-promocyjny, rozdz. 3. Materiały. Informacja pisana.



**Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko**