

### Załącznik 3. Rekomendacje - zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożeń	Klasa
1.	Wyniki badania pokazują ograniczony zakres działań dedykowanych wsparciu różnych grup docelowych zagrożonych dyskryminacją wskazanych w Rozporządzeniu Ogólnym. Zmiana w tym zakresie nastąpiła w 2018 roku, w momencie uruchomienia programu Dostępność Plus, który traktować można jako dobrą praktykę dla działań dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami <sup>1</sup> .	Należałoby rozważyć zwiększenie liczby działań dedykowanych zasadzie równości szans i niedyskryminacji, w postaci odrębnych działań/poddziałań lub konkursów (np. na wzór konkursów dedykowanych programowi Dostępność Plus), w przypadku programów, których zakres interwencji uzasadnia zastosowanie takich rozwiązań. Takie	IK, IZ PO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Przeprowadzenie (np. w ramach grup roboczych ds. równości szans) sektorowej analizy najważniejszych obszarów dyskryminacji i nierówności, przy współudziale ekspertów i organizacji, pod kątem możliwości zaadresowania zidentyfikowanych problemów w ramach poszczególnych programów polityki spójności (etap diagnostyczny)</li> <li>W przypadku, gdy wyniki analizy sektorowej wskażą na taką potrzebę, zaprogramowanie działań/poddziałań i/lub konkursów dedykowanych zasadzie równości szans i niedyskryminacji w wybranych programach operacyjnych oraz uwzględnienie w systemie wyboru projektów kryteriów punktowanych i</li> </ol>	II kw. 2022	Horyzontalna  Strategiczna

<sup>1</sup> Należy jednak jeszcze raz podkreślić, że program Dostępność Plus ma charakter wsparcia pośredniego OzN. W większości finansowanych przedsięwzięć nie ma bowiem przewidzianego udziału OzN. Tym samym, wciąż istnieje także potrzeba działań bezpośrednio ukierunkowanych na wsparcie OzN w ramach projektów standardowych (np. w postaci usług dla OzN).

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożeń	Klasa
		działania/konkursy mogłyby służyć wsparciu innych grup dyskryminowanych ze względu na inne przestanki wymienione w Rozporządzeniu Ogólnym.		<p>premiujących rozwiązania adresujące potrzeby osób dyskryminowanych ze względu na różne przestanki.</p> <p>3. Opracowanie we współpracy z ekspertami dziedzinowymi Załącznika nr 3 do Wytycznych identyfikującego standardy i praktyczne przykłady realizacji projektów z uwzględnieniem niedyskryminacji ze względu na pozostałe (poza OzN) przestanki dyskryminacyjne (zgodnie z zakresem wsparcia zidentyfikowanym na etapie diagnostycznym i etapie programowania).</p>		
2.	Wyniki ewaluacji wskazują również na wyższą skuteczność punktowanych kryteriów premiujących projekty uwzględniające wsparcie dla grup zagrożonych dyskryminacją (osób z niepełnosprawnościami), w porównaniu z zero-	Należałoby rozważyć zwiększenie zakresu stosowania kryteriów punktowanych, premiujących rozwiązania sprzyjające wyrównywaniu szans grup zagrożonych dyskryminacją ze względu na różne przestanki.	IZ, IK	Wzór w tym zakresie stanowić mogą kryteria stosowane w ramach wybranych działań PO PC, premiujące rozwiązania skierowane do osób z niepełnosprawnościami lub kryteria punktowane (zamiast zerojedynkowych) w przypadku weryfikacji stosowania zasad równościowych w wybranych działaniach PO IR.	II kw. 2022	Horyzontalna Operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
	jedynkowym kryteriami formalnymi.					
3.	<p>Szkolenia horyzontalne i doradztwo zapewnione w latach 2014-2016 zostało bardzo pozytywnie ocenione przez przedstawicieli wszystkich instytucji systemu zarządzania i wdrażania EFSI.</p> <p>Istnieje zapotrzebowanie na kontynuację praktycznych działań szkoleniowych i doradczych w zakresie zapewniania dostępności dostosowanej do specyfiki poszczególnych podtypów projektów, zwłaszcza w obszarze tzw. projektów twardych</p>	Kontynuacja i intensyfikacja działań szkoleniowo-doradczych z zakresu wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.	IZ, IW, IP, IK	<p>Przeprowadzenie kolejnej rundy praktycznych szkoleń i działań doradczych (prowadzonych przez kompetentne organizacje) dostosowanych do różnych podtypów projektów finansowanych w nowej perspektywie – dotyczących zarówno dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, jak również w zakresie stosowania innych przesłanek dyskryminacyjnych.</p> <p>Każda z IZ (preferowane rozwiązanie), IP lub IW powinna rozważyć zakontraktowanie w ramach PT danego programu pomocy doradczo-szkoleniowej w zakresie wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, dostosowanej do specyfiki wdrażanych podtypów projektów i zakresu wsparcia. Niemniej jednak pożądanym byłoby, aby procesy szkoleniowe realizowane przez IZ wspierane były merytorycznie przez IK, dysponujące większym potencjałem i doświadczeniem w tym zakresie.</p>	IV kw. 2021	Horyzontalna Operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożeń	Klasa
	oraz w zakresie równości szans i niedyskryminacji w obszarze pozostałych przestanków dyskryminacyjnych.					
4.	Respondenci podkreślali potrzebę łatwego dostępu do zbiorów praktycznych przykładów rozwiązań możliwych do stosowania w poszczególnych typach projektów oraz dobrych praktyk.	Opracowanie przykładów rozwiązań możliwych do stosowania w poszczególnych typach projektów i dobrych praktyk.	IZ	Zamieszczanie opisu rozwiązań możliwych do stosowania w poszczególnych typach projektów i dobrych praktyk w dokumentacji konkursowej.	I kw. 2022 – do końca perspektywy	Horyzontalna Operacyjna
		Budowanie bazy wiedzy w zakresie stosowania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (warto też rozważyć analogiczną bazę w zakresie	IK UP/ IZ/IP	Zbieranie przykładów rozwiązań możliwych do stosowania w poszczególnych typach projektów i dobrych praktyk opracowanych przez iż/IP i umieszczanie ich w jednym miejscu dostępnym dla wszystkich zainteresowanych.		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
		zasady równości szans kobiet i mężczyzn);				
5.	Brak powołania koordynatorów w niektórych PO oraz znaczące dysproporcje w zakresie działalności Koordynatorów ds. równości szans i niedyskryminacji pomiędzy poszczególnymi PO (od działań w minimalnym zakresie tylko na etapie programowania i ewent. opracowywania kryteriów, poprzez angażowanie się w ocenę i wybór projektów czy działania informacyjno-promocyjne po pełnienie doradztwa dla wnioskodawców i	Zwiększenie roli Koordynatorek i Koordynatorów ds. równości szans i niedyskryminacji wraz z ich systemowym wsparciem	IK UP, IZ/IP	<p>Oficjalna i pisemna weryfikacja powołania koordynatora w każdym PO, w przypadku braku powołania koordynatora wezwanie do natychmiastowego wypełnienia obowiązku Agendy.</p> <p>Opracowanie zaleceń (i zawarcie ich w Wytycznych) dotyczących umocowania koordynatorów i możliwości ich rzeczywistego oddziaływania.</p> <p>Rozwiązanie opisane powyżej może przybrać formę powołania na poziomie instytucji Rzecznika/Rzeczniczki ds. równości szans i niedyskryminacji z upoważnieniami jak opisane powyżej. Alternatywnym rozwiązaniem może być dzielenie części etatu pracownika zajmującego się zasadami pomiędzy inne działy zajmujące się kwestiami zarządzania i wdrażania PO, jak również na poziomie instytucji. W celu zapewnienia ciągłości i stałości działań Koordynatorów na</p>	II kw. 2022	Horyzontalna Operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
	<p>beneficjentów). Ww. dysproporcje wynikają z umiejscowienia funkcji koordynatora w 1 dziale zajmującym się wycinkiem wdrażania PO. Mogą również wynikać z niedostatecznej wiedzy i doświadczenia w zakresie wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji osób pełniących funkcję koordynatora. Nawet w przypadku szerokiej działalności koordynatora brak rozwiązań instytucjonalnych zapewniających stały poziom zaangażowania i ciągłość działań w przypadku rezygnacji</p>			<p>poziomie PO warto doprecyzować ich rekomendowany zakres działań.</p> <p>Konieczne jest również stałe prowadzenie szkoleń profilowanych, tematycznych dla Koordynatorek/Koordynatorów, poświęconych nie tylko specyficznym zagadnieniom dotyczącym kwestii równościowych i przeciwdziałania dyskryminacji, ale także szkoleń wyposażających te osoby w wiedzę i umiejętności implementowania standardów równościowych w swoich instytucjach (np. szkolenia wspierające postawy liderские, szkolenia ze skutecznej komunikacji/negocjacji, szkolenia z zarządzania zmianą).</p>		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożeń	Klasa
	osoby pełniącej funkcję koordynatora.					
6.	<p>Niejasność standardów - standardy w obecnym kształcie wymagają interpretacji i ustalenia zakresu, jaki jest wymagany od wnioskodawców/beneficjentów, na poziomie poszczególnych instytucji..</p> <p>Problemem ze stosowaniem standardów dostępności jest brak pewności osób oceniających projekty, czy i w jakim zakresie standardy muszą być stosowane przez wnioskodawców projektów.</p>	<p>Modyfikacja i rozszerzenie Załącznika nr 2 do Wytycznych (Standardów dostępności dla polityki spójności 2014-2020) o więcej przykładów praktycznych rozwiązań zapewniających dostępność możliwych do stosowania w różnych podtypach projektów, jak również doprecyzowanie Wytycznych, tak aby jednoznacznie z nich wynikało, które warunki dla poszczególnych standardów mają charakter obligatoryjny, a które stanowią dobrą praktykę (ewentualnie – pod jakimi warunkami możliwe są</p>	IK, IZ PO IŚ 20	<p>Ulepszenie w porozumieniu z ekspertami Standardów dostępności w obszarze infrastruktury, uzupełnienie ich o praktyczne przykłady realizacji zasady dla różnych podtypów projektów. W przypadku wdrażania rekomendacji dot. projektu badawczo-wdrożeniowego (rekomendacja nr 4) te modyfikacje powinny wynikać z jego realizacji.</p> <p>Można rozważyć możliwość wprowadzenia w uzasadnionych przypadkach ograniczenia stosowania standardów dostępności – w takiej sytuacji jednak ciężar uzasadnienia wyłączenia powinien spoczywać na wnioskodawcy i być poparty analizą potrzeb ostatecznych odbiorców oraz analizą finansową pokazującą koszty poszczególnych rozwiązań.</p>	I kw. 2022 -	Horyzontalna Strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
		wyjątki, np. problem standardu architektonicznego w budynkach zabytkowych). Zasadne jest także jednoznaczne wskazanie, które standardy i warunki standardów są obligatoryjne dla poszczególnych obszarów interwencji/rodzajów działań.		Standardy powinny być również skorelowane/uspójnione z obowiązującym prawem.		
7.	Obecne dokumenty horyzontalne w bardzo znikomym stopniu odnoszą się do pozostałych przesłanek antydyskryminacyjnych.	Jeśli z przeprowadzonych analiz (rekomendacja nr 1) wyjdzie konieczność zaadresowania niedyskryminacji wynikającej z przesłanek innych niż niepełnosprawność - dodanie Załącznika do Wytycznych identyfikującego standardy	IK UP,	Jeśli z przeprowadzonych analiz (rekomendacja nr 1) wyjdzie konieczność zaadresowania niedyskryminacji wynikającej z przesłanek innych niż niepełnosprawność - opracowanie we współpracy z ekspertami dziedzinowymi Załącznik nr 3 do Wytycznych, który by identyfikował standardy i praktyczne przykłady realizacji projektów z uwzględnieniem niedyskryminacji ze względu na pozostałe (poza OzN) przesłanki dyskryminacyjne.	IV kw. 2022	Horyzontalna Strategiczna



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
		niedyskryminacji ze względu na inne (poza OzN) przestanki				
8.	Brak lub niewielkie rzeczywiste zaangażowanie członków KM w kwestie związane z wdrażaniem zasady równości szans i niedyskryminacji.	Wprowadzenie wymogu obowiązkowego członkostwa w KM organizacji pozarządowej zajmującej się daną zasadą (1 przedstawiciel dla 1 zasady)	IK UP	Wprowadzenie wymogu obowiązkowego członkostwa w KM organizacji pozarządowej zajmującej się daną zasadą (1 przedstawiciel dla 1 zasady, nie firma opracowująca wnioski o dofinansowanie) oraz dodanie wymogu, aby KM przynajmniej raz w roku dyskutował stan wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji w Programie.	I kw. 2022	Horyzontalna Operacyjna
9.	Obecny system monitorowania nie w pełni pozwala na monitorowanie i ewaluację realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji.	Zmiany w systemie monitoringu realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności osób z niepełnosprawnościami.	IK UP	Zapewnienie możliwości wygenerowania z SI dla kolejnej perspektywy zbiorczych informacji dotyczących : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ liczby i udziału projektów z produktami neutralnymi;</li> <li>✓ liczby i udziału projektów, w których zastosowano MRU, jak również wartości MRU.</li> </ul>	I kw. 2022	Horyzontalna Operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
10.	Niewielka liczba kampanii promujących równość szans i niedyskryminację w różnych obszarach życia.	Zwiększenie wykorzystania środków PT na poziomie krajowym oraz poszczególnych programów w celu podnoszenia świadomości społeczeństwa w zakresie równości szans, niedyskryminacji i zwiększania dostępności dla osób z niepełnosprawnościami	DKP, IZ RPO, IZ PO PT	Wykorzystanie środków PT do kontraktowania kampanii społecznych o tematyce antydyskryminacyjnej.  Dodatkowo, promowanie, przy promocji poszczególnych projektów i ich efektów, jednocześnie kwestii równościowych tj. uwzględnianie aspektów równościowych w promowanych projektach.	I kw. 2022 do końca perspektywy	Horyzontalna Operacyjna
11.	Program Dostępność Plus, jako model realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji sprawdził się. Przyczynił się do zwiększenia znaczenia kwestii dostępności, podjęcia działań skoncentrowanych na dostępności w sektorach,	Należy kontynuować Program Dostępność Plus w nowej perspektywie finansowej. Istotne jest dalsze wspieranie przedsięwzięć, które zwiększają dostępność usług i infrastruktury dla osób o szczególnych potrzebach.	MFIPR	W celu doskonalenia programu wskazane jest:  Prowadzenie analiz poszczególnych sektorów pod kątem potrzeb OzN, uruchamianie projektów grantowych lub konkursów, prowadzenie działań doradczych i szkoleniowych.	IV kw 2022	Strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożeń	Klasa
	w których dotychczas ta kwestia był praktycznie nieobecna lub była traktowana marginalnie					
12.	Wyniki badania wskazują na możliwość występowania mechanizmów i zachowań dyskryminujących osoby starsze, w tym osoby po osiągnięciu wieku emerytalnego.	Należy upewnić się, aby w programach finansowanych ze środków EFS nie występowały zapisy dyskryminujące osoby starsze, w tym szczególnie osoby, które osiągnęły wiek emerytalny	IZ PO, IK	Wskazane jest znoszenie ograniczeń dla osób starszych jako uczestników projektów. Odpowiednie zapisy powinny znaleźć się w nowych wytycznych dotyczących zasad horyzontalnych na nową perspektywę finansową.	2022	Horyzontalna Strategiczna