



Fundusze Europejskie  
dla Nowoczesnej Gospodarki

# Równość szans w Programie FENG

Jak realizować równościowe zasady  
horyzontalne oraz założenia  
Karty praw podstawowych  
i Konwencji ONZ o prawach osób  
niepełnosprawnych



Fundusze  
Europejskie



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



Tytuł: "Równość szans w Programie FENG.  
Jak realizować równościowe zasady horyzontalne  
oraz założenia Karty praw podstawowych i Konwencji  
ONZ o prawach osób niepełnosprawnych"

Podręcznik opracowany na zlecenie: Ministerstwa  
Funduszy i Polityki Regionalnej, Departament  
Programów Wsparcia Innowacji i Rozwoju  
<https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl/>

Wykonawca: Fabryka Dobrych Praktyk  
Agnieszka Sznajder

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

Kraków, 2024

# Spis treści

<b>WSTĘP</b> .....	<b>6</b>
Streszczenie .....	8
Summary .....	12
Część ogólna .....	15
<b>ZASADA RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRIMINACJI, W TYM DOSTĘPNOŚCI DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI</b> .....	<b>18</b>
Wprowadzenie .....	18
Niedostrzeganie różnorodności .....	20
Projektowanie uniwersalne .....	22
Wpływ neutralny .....	23
Priorytet 1 .....	25
Priorytet 2 .....	44
Priorytet 3 .....	69
Priorytet 4 .....	86
<b>ZASADA RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYŹN</b> .....	<b>90</b>
Wprowadzenie .....	92
Projekty neutralne .....	94
Priorytet 1 .....	95
Priorytet 2 .....	110
Priorytet 3 .....	127
Priorytet 4 .....	141
<b>KARTA PRAW PODSTAWOWYCH</b> .....	<b>145</b>
Wprowadzenie .....	145
Rekomendacje wdrożeniowe .....	152
<b>KONWENCJA O PRAWACH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH</b> .....	<b>169</b>
Wprowadzenie .....	169
Rekomendacje wdrożeniowe .....	182

<b>EUROPEJSKI AKT O DOSTĘPNOŚCI .....</b>	<b>200</b>
Wprowadzenie .....	200
Wymagania .....	200
Monitorowanie i egzekwowanie dostępności .....	203
Korzyści z dostępności .....	203
<b>PODSUMOWANIE .....</b>	<b>205</b>
Najważniejsze wnioski .....	206
Najważniejsze rekomendacje .....	208



# Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki

# Wstęp

Szanowni Państwo!

Oddajemy w Państwa ręce Poradnik „Równość szans w Programie FENG. Jak realizować równościowe zasady horyzontalne oraz założenia Karty praw podstawowych i Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych”. Został on stworzony, aby pomóc nie tylko w zrozumieniu, ale także we wdrażaniu kwestii równościowych w ramach projektów finansowanych ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG). Poradnik ten jest narzędziem, które prosto i przystępnie wyjaśnia, jak zapewnić zgodność projektów z: zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasadą równości kobiet i mężczyzn, Kartą praw podstawowych i Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.

Zgodność projektów z równościowymi zasadami horyzontalnymi oraz z postanowieniami Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych to nie tylko obowiązek wynikający z założeń Programu, ale także możliwość uzyskania wielu konkretnych korzyści. Przede wszystkim wdrażanie standardów równościowych sprawia, że projekty stają się bardziej dostosowane do potrzeb społeczeństwa oraz skuteczniejsze w osiąganiu założonych w nich celów. Wykorzystanie wiedzy i doświadczeń osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej, sprzyja powstawaniu bardziej innowacyjnych i zrównoważonych produktów, usług i technologii, co z kolei wzmacnia ich pozycję na rynku. Dodatkowo rozwiązania zgodne z zasadą uniwersalnego projektowania mogą służyć nie tylko wybranym grupom społecznym, ale całemu społeczeństwu, co zaś gwarantuje ich szerokie i długotrwałe zastosowanie.

Uwzględnianie kwestii równościowych przez wnioskodawców i beneficjentów, czyli podmioty ubiegające się o dofinansowanie w ramach Programu lub które już je uzyskały, zapewnia transparentność projektów zarówno pod względem prawnym, jak i etycznym. Firmy i instytucje, które dbają o równość oraz przeciwdziałają dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, zyskują zaufanie partnerów oraz klientów, co może przyciągać nowe możliwości współpracy i wspierać rozwój biznesowy.

Korzystanie z Poradnika pozwoli na lepsze zrozumienie korzyści płynących z wprowadzania standardów równościowych w projektach, zapewniając jednocześnie, że realizowane działania są zgodne z wymaganiami unijnymi i krajowymi.

Podkreślamy jednocześnie, że przedstawione treści mają pomóc w zrozumieniu zasad i zagadnień równościowych, ale nie przesądzają o możliwości uzyskania dofinansowania ze środków FENG. Poradnik nie jest źródłem prawa. Treść Poradnika nie może być wykorzystywana w procedurze odwoławczej, ponieważ stanowi jedynie zbiór przykładów. Przykłady projektów zaprezentowane w Poradniku są wzorcowe i służą jako punkt odniesienia do właściwego wdrażania kwestii równościowych w projektach FENG. Nie należy ich kopiować do projektów.

Zapraszamy do lektury!



# Streszczenie

Niniejszy Poradnik to całościowe narzędzie dla wnioskodawców i beneficjentów oraz instytucji systemu wdrażania, które pomaga zrozumieć, jak wdrażać równościowe zasady horyzontalne oraz postanowienia Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki. W publikacji poruszono teoretyczne aspekty związane z równością oraz zaprezentowano rekomendacje wdrożeniowe umożliwiające przełożenie aspektów związanych z równością na konkretne działania projektowe. Poradnik obejmuje szeroki zakres tematów: od praktycznych wskazówek dotyczących projektowania produktów, usług i technologii po wymogi związane z niedyskryminacją oraz dostępnością dla osób z niepełnosprawnościami. Poniżej znajduje się omówienie kluczowych rozdziałów.

## → Zasada równości szans i niedyskryminacji

Zasada równości szans i niedyskryminacji, którą stosuje się w projektach finansowanych z Funduszy Europejskich, opiera się na „[Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027](#)”. Jej celem jest zapewnienie każdej osobie równego dostępu do produktów, usług i technologii, które są rezultatem działań programów finansowanych z funduszy unijnych, niezależnie od przynależności do danej grupy społecznej czy posiadanych cech chronionych. Niestety, samo unikanie w projekcie działań dyskryminacyjnych często nie jest wystarczające, ponieważ nierówności mogą wynikać również z nieświadomych stereotypów i uprzedzeń.

W Programie FENG neutralność wobec zasady równości szans i niedyskryminacji może dotyczyć niektórych produktów, usług i technologii wypracowywanych w ramach projektu. Nigdy natomiast nie będzie występować w odniesieniu do zarządzania personelem projektu. Warto również pamiętać o tym, że zasada ta musi być przestrzegana na każdym etapie realizacji projektów finansowanych ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki.

## → Zasada równości kobiet i mężczyzn

Zasada równości kobiet i mężczyzn zakłada zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do zasobów, praw i obowiązków w społeczeństwie, gospodarce i na rynku pracy. Kluczowe jest eliminowanie wszelkich form dyskryminacji oraz stereotypów płciowych. Równość ta nie oznacza konieczności zapewnienia jednakowej liczby kobiet i mężczyzn we



wszystkich obszarach, lecz dążenie do stworzenia im równych możliwości podczas rekrutacji, awansów, dostępu do edukacji, zapewnienia równych wynagrodzeń oraz równego dostępu do wszystkich pozostałych zasobów.

W projektach finansowanych z Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki zasada ta ma duże znaczenie, ponieważ pełne wykorzystanie potencjału rynku pracy może zwiększyć innowacyjność i konkurencyjność organizacji i gospodarki.

#### → Karta praw podstawowych

**Karta praw podstawowych Unii Europejskiej** to kluczowy dokument mający na celu ochronę praw jednostek na terenie Unii Europejskiej. Karta obejmuje szeroki zakres praw i wolności, takich jak prawo do godności, wolności, równości, solidarności, ochrony zdrowia, edukacji, pracy oraz dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Obejmuje również prawa obywatelskie, zakładając ochronę jednostek przed nadużyciami ze strony państwa i instytucji publicznych. Zapisy Karty praw podstawowych muszą być przestrzegane przez wszystkie instytucje Unii Europejskiej i państwa członkowskie w procesie tworzenia prawa oraz wdrażania projektów współfinansowanych ze środków unijnych. Obejmuje to między innymi prawa dotyczące równości, przeciwdziałania dyskryminacji, wolności słowa, prywatności i ochrony danych osobowych. Korzystając z funduszy unijnych, wnioskodawcy i beneficjenci oraz instytucje systemu wdrażania są zobowiązani do przestrzegania tych zapisów na każdym etapie realizacji projektów: od planowania po sprawozdawczość i kontrole.

#### → Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

**Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych** stanowi kluczowy międzynarodowy akt prawny, którego celem jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności. Polska ratyfikowała Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych w 2012 roku, co zobowiązuje ją do przestrzegania praw osób z niepełnosprawnościami w różnych obszarach życia codziennego, w tym edukacji, zatrudnienia, dostępu do przestrzeni publicznej, usług i informacji.

Konwencja zakłada, że osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do samodzielnego i niezależnego życia, a państwa, które ją podpisały powinny podejmować działania w celu eliminacji barier architektonicznych, cyfrowych i społecznych. W ramach projektów finansowanych z Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki zasada ta ma kluczowe znaczenie, szczególnie w wymiarze dostępności infrastruktury oraz dostosowywania

produktów, usług i technologii do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami. Priorytetowe jest także zwiększenie świadomości na temat ich praw oraz zwalczanie stereotypów i uprzedzeń wobec osób z niepełnosprawnościami.

## Załączniki

Do prezentowanego Poradnika dołączone zostały narzędzia oraz dodatkowe dokumenty, które stanowią pomoc w realizacji równościowych zasad horyzontalnych oraz postanowień Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych:

- Kierunkowskaz, czyli kroki związane z realizacją równościowych zasad horyzontalnych – ramowe wytyczne, które mają na celu zapewnienie zgodności projektów realizowanych w ramach Programu z zasadą równości szans i niedyskryminacji, zasadą równości kobiet i mężczyzn, Kartą praw podstawowych i Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.
- Przykłady naruszeń Karty praw podstawowych oraz dedykowanych działań zaradczych.
- Dobre praktyki w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji – przykłady rozwiązań i działań potwierdzających prawidłową realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, stanowiące inspiracje dla wnioskodawców i beneficjentów Programu.
- Dobre praktyki w zakresie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn – przykłady rozwiązań i działań potwierdzających prawidłową realizację zasady równości kobiet i mężczyzn, stanowiące inspiracje dla wnioskodawców i beneficjentów Programu.
- Regulacje prawne – regulacje prawne i dokumenty dotyczące realizacji równościowych zasad horyzontalnych oraz Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.
- Listy kontrolne dla wnioskodawców – zestaw pytań, które dają możliwość weryfikacji czy w organizacji faktycznie realizowane są działania na rzecz równości szans oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w ramach bieżącego zarządzania organizacją.
- Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy – wzór dokumentu do wdrożenia w organizacji wnioskodawcy lub beneficjenta.

- Regulamin rozwoju i awansów – wzór dokumentu do wdrożenia w organizacji wnioskodawcy lub beneficjenta.
- Regulamin wynagrodzeń – wzór dokumentu do wdrożenia w organizacji wnioskodawcy lub beneficjenta.
- Standard dostępności dla obszaru B+R+I – wytyczne w zakresie dostępności w odniesieniu do obszaru związanego z badaniami, rozwojem i innowacjami.



# Summary

This Guide serves as a comprehensive tool for applicants, beneficiaries, and institutions within the implementation system, helping them understand how to apply horizontal equality principles, as well as the provisions of the Charter of Fundamental Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities within the European Funds for Smart Economy Programme.

The publication covers theoretical aspects of equality and provides implementation recommendations to translate equality-related issues into concrete project actions. The guide covers a wide range of topics: from practical tips on designing products, services, and technologies to requirements related to non-discrimination and accessibility for people with disabilities.

Below is a summary of the key chapters.

## → Principle of Equal Opportunities and Non-Discrimination

The principle of equal opportunities and non-discrimination applied in projects financed by European funds is based on the „Guidelines for the Implementation of Equality Principles for 2021–2027“. Its goal is to ensure that every individual has equal access to products, services, and technologies that result from programs funded by EU funds, regardless of social group affiliation or protected characteristics. Unfortunately, merely avoiding discriminatory actions in a project is often insufficient, as inequalities may also arise from unconscious stereotypes and biases. In the European Funds for Smart Economy Programme, neutrality regarding the principle of equal opportunities and non-discrimination may apply to certain products, services, and technologies developed within the project. However, it will never apply to the management of project personnel. It is also essential to remember that this principle must be observed at every stage of projects funded by the European Funds for Smart Economy Programme.

## → Principle of Gender Equality

The principle of gender equality aims to ensure equal access for women and men to resources, rights, and responsibilities in society, the economy, and the labor market. Eliminating all forms of discrimination and gender stereotypes is key. This equality does not mean ensuring an equal number of women and men in all areas but rather striving to provide them with equal opportunities in recruitment, promotions, access to education, equal pay, and equal access to all other resources. In projects funded by the European Funds for Smart Economy Programme, this principle is of great importance, as fully utilizing the potential of the labor market can increase the innovation and competitiveness of organizations and the economy.

## → Charter of Fundamental Rights

The [Charter of Fundamental Rights of the European Union](#) is a key document aimed at protecting individuals' rights within the European Union. The Charter covers a wide range of rights and freedoms, such as the right to dignity, freedom, equality, solidarity, health protection, education, work, and access to justice. It also includes civil rights, ensuring protection from abuses by the state and public institutions. The provisions of the Charter of Fundamental Rights must be respected by all EU institutions and member states when creating laws and implementing projects co-financed by EU funds. This includes rights related to equality, anti-discrimination, freedom of speech, privacy, and personal data protection.

## → Convention on the Rights of Persons with Disabilities

The [Convention on the Rights of Persons with Disabilities](#) is a key international legal act aimed at ensuring persons with disabilities can fully and equally enjoy human rights and fundamental freedoms. Poland ratified the Convention in 2012, obliging it to uphold the rights of persons with disabilities in various areas of daily life, including education, employment, access to public spaces, services, and information. The Convention asserts that persons with disabilities have the right to live independently, and the signatory states should take action to eliminate architectural, digital, and social barriers. Within projects funded by the European Funds for Smart Economy Programme, this principle is crucial, especially regarding infrastructure accessibility and the adaptation of products, services, and technologies to the needs of people with various disabilities.

# Attachments

The presented Guide includes tools and additional documents intended to assist in implementing equality-related horizontal principles, as well as provisions of the Charter of Fundamental Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities:

- Roadmap – general guidelines aimed at ensuring that projects implemented under the Programme comply with the principles of equal opportunities and non-discrimination, gender equality, the Charter of Fundamental Rights, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
- Examples of violations of the Charter of Fundamental Rights and dedicated remedial actions.
- Good practices for implementing the principle of equal opportunities and non-discrimination – examples of solutions and actions confirming the correct implementation of the principle of equal opportunities and non-discrimination, serving as inspiration for

applicants and beneficiaries of the Program.

- Good practices for implementing the principle of gender equality – examples of solutions and actions confirming the correct implementation of the principle of gender equality, serving as inspiration for applicants and beneficiaries of the Program.
- Legal regulations – legal regulations and documents regarding the implementation of equality-related horizontal principles, the Charter of Fundamental Rights, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
- Checklists for applicants – a set of questions allowing verification of whether the organization is genuinely implementing actions to promote equal opportunities and prevent discrimination and mobbing in the workplace as part of ongoing organizational management.
- Anti-discrimination and anti-mobbing procedure in the workplace – a template document for implementation in the applicant's or beneficiary's organization.
- Development and promotion regulations – a template document for implementation in the applicant's or beneficiary's organization.
- Remuneration regulations – a template document for implementation in the applicant's or beneficiary's organization.
- Accessibility standards for the R&D&I area – guidelines regarding accessibility in the field of research, development, and innovation.



# Część ogólna

## Podstawy prawne

Wydatkowanie środków z Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki jest obwarowane wieloma wymaganiami płynącymi z licznych regulacji prawnych oraz dokumentów unijnych i krajowych. Część z nich obejmuje swoim zakresem zagadnienia równościowe. Regulacje prawne i dokumenty, które nie tylko określają obowiązki w zakresie realizacji standardów równościowych, ale także stanowią uzupełnienie lub interpretację zarówno dla równościowych zasad horyzontalnych, jak i dla postanowień Karty praw podstawowych oraz Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ujęte zostały w załączniku do niniejszego Poradnika.

Interpretacja, a przede wszystkim praktyczna realizacja tych regulacji może stanowić wyzwanie zarówno dla wnioskodawców i beneficjentów, jak i dla instytucji systemu wdrażania. Szczegółowe rekomendacje wdrożeniowe w tym zakresie są przedstawione w dalszej części Poradnika. Można jednak wskazać podstawowe wymagania stawiane w Programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki, które mają charakter uniwersalny – są adekwatne i dla wnioskodawców czy beneficjentów, i dla instytucji systemu wdrażania.

## Zasada równości szans i niedyskryminacji

Kluczowe wymagania w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji dotyczą kilku obszarów. Po pierwsze, istotna jest identyfikacja użytkowników i użytkowniczek produktów, usług i technologii wypracowywanych w ramach projektu. W wypadku wskazania takich osób, które – co ważne – bezpośrednio lub pośrednio będą korzystać z rezultatów projektu, należy dokonać analizy ich potrzeb oraz trudności i wyzwań w zakresie oddziaływania projektu. Na realizację tej zasady składa się także bezwzględny wymóg realizacji standardów dostępności, adekwatnie do specyfiki realizowanego projektu. Ponadto zasada równości szans i niedyskryminacji zawsze ma zastosowanie w ramach zarządzania personelem projektu. Miejsce pracy może być dość oczywistym środowiskiem generowania nie tylko napięć i konfliktów, ale także w skrajnych sytuacjach patologii, na które składa się dyskryminacja i mobbing.

# Zasada równości szans kobiet i mężczyzn

Realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn stanowi uzupełnienie zasady równości szans i niedyskryminacji. W wypadku tej zasady uwaga jest skupiona na potrzebach oraz trudnościach i ograniczeniach, które wynikają z płci. Zarówno biologicznej, jak i społeczno-kulturowej (ang. gender).

Zasada równości kobiet i mężczyzn została celowo wyodrębniona, ponieważ dyskryminacja ze względu na płeć wciąż jest powszechnym zjawiskiem niemal w każdym obszarze życia codziennego.

Realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn oznacza identyfikację użytkowniczek i użytkowników produktów, usług i technologii wypracowywanych w ramach projektu przy równoczesnej pogłębionej analizie potrzeb oraz ograniczeń wynikających z płci. Celem tej zasady jest zapewnienie, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają jednakowy dostęp do zasobów, takich jak środki finansowe czy szanse rozwoju. Tak jak w wypadku zasady równości szans i niedyskryminacji, zasada ta zawsze będzie mieć zastosowanie w ramach zarządzania personelem projektu, zapewniając, że wszystkie pracownice i wszyscy pracownicy mają równe możliwości w kwestiach związanych z kształceniem, zatrudnieniem, awansami oraz wynagradzaniem za pracę o jednakowej wartości.

## Karta praw podstawowych

Karta praw podstawowych zawiera szeroki katalog praw ujętych w pięćdziesięciu czterech artykułach. Zakres jej oddziaływania na projekty realizowane w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki zawsze będzie wynikać ze specyfiki danego projektu. Niemniej jednak w odniesieniu do karty można wskazać ogólne wymagania w ramach wydatkowania środków Programu. Wymagania te dotyczą sposobu realizacji projektu (na przykład przestrzegania przepisów w zakresie ochrony danych osobowych, współpracy z podwykonawcami i kontrahentami działającymi odpowiedzialnie) oraz uwzględniania potrzeb – bezpośrednich i pośrednich – użytkowników i użytkowniczek projektu. Realizacja założeń Karty praw podstawowych ma również przełożenie na zarządzanie personelem projektu (na przykład przez rezygnację z umów cywilnoprawnych w odniesieniu do form zatrudnienia, które wyczerpują znamiona stosunku pracy).



# Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych to regulacja wzmacniająca obowiązek przestrzegania praw osób z niepełnosprawnościami. Jej zapisy są spójne z wymogami zasady równości szans i niedyskryminacji, która swoim zakresem szczególnie chroni osoby z niepełnosprawnościami. Realizacja zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych to nie tylko obowiązek przestrzegania standardów dostępności w odniesieniu do produktów, usług i technologii wypracowywanych w ramach projektu. To także uwzględnianie różnorodności niepełnosprawności na etapie identyfikacji użytkowników i użytkowników produktów, usług i technologii projektu. Zapisy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych mają przełożenie na zarządzanie personelem projektu, dążąc do tworzenia inkluzywnych i dostępnych miejsc pracy.



# Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

## Wprowadzenie

Zasada równości szans i niedyskryminacji, obowiązująca w ramach Funduszy Europejskich, została zdefiniowana w „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

Zasada ta jest rozumiana jako wdrażanie działań, które umożliwiają wszystkim osobom sprawiedliwe i pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, kolor skóry, narodowość, przynależność do mniejszości narodowej, pochodzenie etniczne lub społeczne, język, religię, przekonania, poglądy polityczne, a także cechy genetyczne, majątek czy urodzenie.

Zasada równości szans i niedyskryminacji ma charakter horyzontalny, co oznacza, że powinna być uwzględniana na każdym etapie wdrażania Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki. Dotyczy to także poszczególnych etapów realizacji wszystkich projektów, które otrzymały dofinansowanie ze środków tego Programu.

Równość szans i niedyskryminacja to nie tylko idea, ale także praktyczne podejście, które może istotnie wpłynąć na sukces realizowanych projektów Programu.

Aby zasada równości szans i niedyskryminacji stała się rzeczywistością, wymaga podjęcia konkretnych działań, które dla wielu osób mogą okazać

się dużym wyzwaniem. Na pewno w stosowaniu tej zasady nie są pomocne dość ogólne zapisy ujęte w regulacjach unijnych i krajowych – przypominają one wprowadzenie o bezwzględny obowiązek stosowania tej zasady, lecz bez szczegółowego wyjaśnienia, jak powinno się to odbywać. Zwłaszcza wnioskodawcy i beneficjenci mogą być zdezorientowani oraz napotykać trudności w przełożeniu tej zasady na konkretne rozwiązania czy działania projektowe. Po pierwsze, mogą nie mieć świadomości istnienia nierówności społecznych w obszarze prowadzonej przez nich działalności czy w obszarze planowanego do realizacji projektu. Po drugie, mogą nie mieć doświadczenia w planowaniu i realizacji działań o charakterze równościowym. Tym samym mogą nie wiedzieć, jakie konkretnie rozwiązania czy działania powinny być uwzględnione w treści wniosku o dofinansowanie, a następnie konsekwentnie realizowane w projekcie.

Trudność związana z przełożeniem zasady równości szans i niedyskryminacji na praktykę może wynikać także z błędnego przekonania, że jeśli świadomie nie są podejmowane w projekcie działania o charakterze dyskryminacyjnym, to automatycznie są spełnione kryteria równościowe. Dyskryminacja nie musi jednak oznaczać celowego nierównego, niesprawiedliwego traktowania osób z określonej grupy społecznej. Dyskryminacja często jest konsekwencją nieświadomych zachowań czy działań, które w konsekwencji różnicują lub wykluczają pewne grupy osób.

Podsumowując, przeszkody w realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji wynikają nie tylko z braku odpowiedniej wiedzy czy doświadczenia. Często przeszkodą jest także brak wrażliwości na kwestie nierówności, które wynikają z dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię czy wyznanie. Co więcej, właśnie ten brak wrażliwości może stanowić kluczową barierę w poprawnej realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Brak wiedzy czy umiejętności w omawianym zakresie zawsze można uzupełnić szkoleniami bądź innymi działaniami informacyjnymi. Z kolei zmiana przekonań jest zdecydowanie trudniejsza do osiągnięcia.

# Niedostrzeganie różnorodności

Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji często jest mylona z ogólnym, powszechnym dostępem do danego rozwiązania. Podejście to zazwyczaj przejawia się we wniosku o dofinansowanie takimi opisami: „produkt skierowany jest do całego społeczeństwa” lub „wypracowana technologia będzie ogólnodostępna, nie będzie różnicowania ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność”. Tego typu podejście w języku angielskim określane jest mianem diversity blindness. Polskie tłumaczenie tego zjawiska to niedostrzeganie różnorodności.

Niedostrzeganie różnorodności to zjawisko polegające na ignorowaniu lub nieświadomym pomijaniu różnorodności w grupach społecznych.

W konsekwencji bagatelizowane jest znaczenie doświadczeń oraz perspektyw osób należących do grup społecznych innych niż własna. Osoby reprezentujące inne grupy nie są również uwzględniane w procesach decyzyjnych.



## Przykład

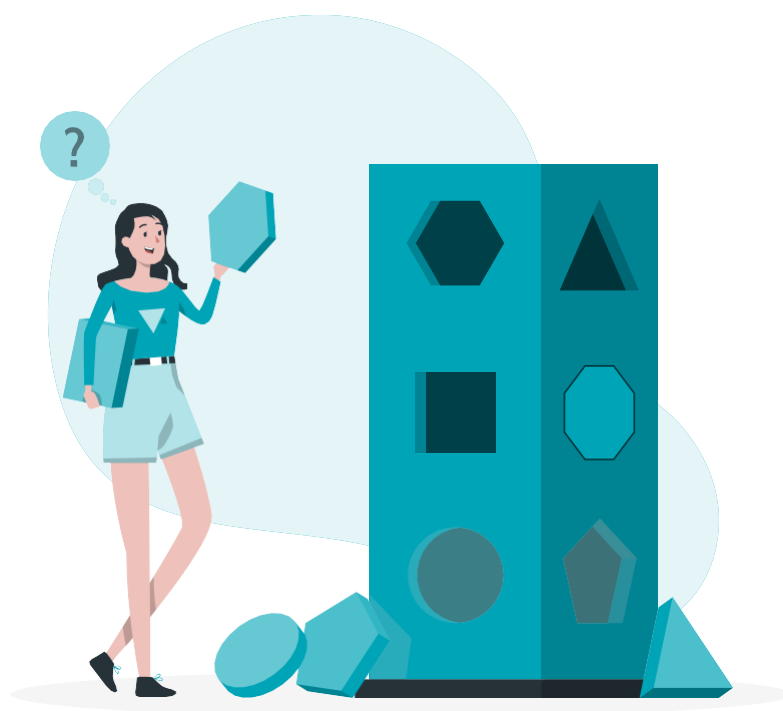
Przykładem odzwierciedlającym zjawisko niedostrzegania różnorodności są niektóre modele automatycznych suszarek do rąk. Większość tego typu suszarek jest wyposażona w czujniki ruchu, które uruchamiają urządzenie, gdy tylko wykryją ruch rąk. Okazuje się jednak, że niektóre modele nie są wystarczająco czułe na różne kolory skóry. Nie są one w stanie wykryć dłoni osób o ciemniejszej karnacji. W konsekwencji osoby o innym kolorze skóry niż biały nie mogą korzystać z tego typu urządzeń. Problem ten wynika z tego, że na etapie projektowania, opracowywania prototypu czy wreszcie testowania produktu nie uwzględniono osób o różnym kolorze skóry.

W wypadku automatycznych suszarek do dłoni można wskazać także dodatkowe niedogodności, których mogą doświadczać osoby z innych grup społecznych. Suszarki do rąk dość często są umieszczane na takiej wysokości, że nie są dostępne dla dzieci, osób na wózkach inwalidzkich czy osób niskorosłych. Niektóre suszarki mają ponadto bardzo silny strumień powietrza, co może być niekomfortowe dla osób z wrażliwą skórą (na przykład osób starszych lub osób z problemami skórnymi).

Wrażliwość na różnorodne potrzeby, a także dostrzeganie trudności i barier, których doświadczają osoby z różnych grup społecznych, to w pierwszej kolejności umiejętność wyjścia poza ramy własnego doświadczenia i indywidualnej perspektywy. Oznacza to zdolność

dostrzegania szerszego zakresu odniesień dla danego rozwiązania projektowego i jego otoczenia. Dopiero na podstawie wiedzy zdobytej w ten sposób można planować różne rozwiązania i działania projektowe. Z całą pewnością nie jest to łatwe zadanie. Niejednokrotnie wymaga większego zaangażowania oraz poświęcenia dodatkowego czasu, ponieważ wymusza konieczność skonfrontowania się z potrzebami i oczekiwaniami osób należących do innych grup niż własna czy mających zdecydowanie odmienny styl życia. Podejście to wymaga także otwartości i elastyczności, aby tam, gdzie będą się pojawiać wyzwania i problemy, szukać sensownych i przyjaznych rozwiązań, a nie ignorować ich i traktować jako nieistotne.

Reasumując, zasada równości szans i niedyskryminacji nie jest automatycznie spełniona tylko dlatego, że projekt zakłada powszechny dostęp do innowacyjnego rozwiązania.



# Projektowanie uniwersalne

Jednym ze sposobów na uniknięcie zjawiska niedostrzegania różnorodności jest stosowanie standardów projektowania uniwersalnego. Jest to podejście, które pomaga nie tylko wprowadzić w życie zasadę równości szans i niedyskryminacji, ale także umożliwia realną zmianę na rzecz poprawy warunków codziennego życia osób z różnymi niepełnosprawnościami czy osób ze szczególnymi potrzebami.

**Uniwersalne projektowanie oznacza takie projektowanie produktów, usług, technologii i środowiska, aby były one użyteczne w jak największym stopniu dla wszystkich osób, bez potrzeby dodatkowej adaptacji.**

Projektowanie uniwersalne jest realizowane przez zastosowanie co najmniej „Standardów dostępności dla polityki spójności 2021–2027”, stanowiących załącznik numer 2 do „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”. Standardy te stanowią zbiór wytycznych i zasad, które mają na celu eliminację barier, aby osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności mogły funkcjonować w przestrzeni publicznej na podobnych zasadach jak osoby zdrowe. Standardy dostępności obowiązujące w ramach funduszy unijnych dotyczą następujących obszarów: cyfryzacja, transport, architektura, edukacja, szkolenia oraz informacja i promocja. Ponadto w ramach niniejszego Poradnika opracowano „Standard dostępności dla projektów B+R+I w FENG”, stanowiący załącznik do niniejszego Poradnika.

Projektowanie uniwersalne to podejście, które uwzględnia potrzeby wynikające z różnych rodzajów niepełnosprawności. Jest to także podejście, które bierze pod uwagę specyfikę położenia oraz trudności i bariery doświadczane przez osoby z innych grup społecznych. Dzięki stosowaniu projektowania uniwersalnego wszystkie nowo tworzone produkty, usługi czy technologie są optymalnie inkluzywne.

# Wpływ neutralny

W ramach Programu FENG są realizowane projekty, których rezultaty (tj. produkty, usługi i technologie) mogą mieć neutralny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Nie ma co do tego żadnych wątpliwości. Jednak nawet w wypadku zakładanego neutralnego wpływu produktów, usług i technologii konieczne jest przedstawienie przez wnioskodawcę odpowiedniego uzasadnienia w treści wniosku o dofinansowanie, potwierdzającego ich neutralny wpływ.

Mówiąc o neutralnym wpływie projektu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną istotną kwestię. Neutralność co do zasady dotyczy produktów, usług czy technologii wypracowywanych w projekcie, a nie całego projektu. Wpływ neutralny nie ma również miejsca w odniesieniu do zarządzania personelem projektu. Wynika to wprost z zapisów ujętych we wspomnianych wcześniej „Wytycznych”:

W przypadku gdy produkty (usługi) projektu nie mają swoich bezpośrednich użytkowników i użytkowników (na przykład trakcje kolejowe, instalacje elektryczne, linie przesyłowe, automatyczne linie produkcyjne, zbiorniki retencyjne, nowe lub usprawnione procesy technologiczne, niektóre wydatki z pomocy technicznej), dopuszczalne jest uznanie, że mają one charakter neutralny wobec zasady równości szans i niedyskryminacji.

Oznacza to, że określając neutralny wpływ projektu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, nie należy mieć na uwadze ogólnego celu projektu czy jego całościowego charakteru. Analiza tego wpływu powinna być dokonana w odniesieniu do poszczególnych produktów, usług czy technologii projektowych. Warto tutaj równocześnie zaznaczyć, że produktami, usługami czy technologiami projektowymi są nie tylko elementy, które powstaną dzięki realizacji projektu, ale także te, które zostaną zakupione ze środków Programu. Będą to przykładowo środki trwałe, wartości niematerialne i prawne, a nawet wybudowane obiekty budowlane.

Należy zdecydowanie zaznaczyć, że o ile neutralność rzeczywiście może wystąpić w odniesieniu do niektórych produktów, usług czy technologii projektowych, o tyle trudno ją wskazać w odniesieniu do zarządzania personelem projektu.

W ramach zarządzania personelem projektu zawsze będzie mieć zastosowanie zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Dlaczego?

Jednym z obszarów, w którym najczęściej występują niepożądane zjawiska nierównego traktowania, włączając w to dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne czy mobbing, jest środowisko pracy. Zarządzanie personelem projektu zawsze więc będzie się wiązać z potencjalnym ryzykiem nierównego traktowania. Zrozumiałe jest zatem, że równe traktowanie w ramach zarządzania personelem projektu będzie stanowić minimalny wymóg w zakresie realizacji omawianej zasady.

Nawet jeśli sam produkt, usługa czy technologia mają neutralny charakter względem zasady.



## Dobra praktyka

Uproszczona weryfikacja, czy zasada równości szans i niedyskryminacji jest realizowana w ramach zarządzania personelem projektu, będzie możliwa po udzieleniu odpowiedzi na następujące pytania:

- » Czy jest wdrożona procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy? Czy zatrudnione osoby mają wiedzę na jej temat i wiedzą, jak z niej korzystać?
- » Czy są wdrożone transparentne polityki rekrutacji, awansu, rozwoju, wynagrodzenia i oceny zatrudnionych osób? Czy polityki te zawierają konkretne zapisy potwierdzające obowiązek realizacji zasady równego traktowania w miejscu pracy?
- » Czy zatrudnionym osobom są oferowane szkolenia lub inne działania edukacyjne dotyczące równego traktowania? Przykładowo mogą to być: szkolenia dotyczące przysługujących praw w zakresie równego traktowania w miejscu pracy, szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe, szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością, szkolenia work-life balance.
- » Czy zatrudnionym osobom są oferowane dodatkowe rozwiązania na rzecz równych szans, wykraczające poza obowiązki wynikające z obowiązujących regulacji krajowych (na przykład Kodeksu pracy)? Przykładowo dodatkowe rozwiązania mogą obejmować: dodatkowe dni płatnego urlopu w związku z urodzeniem dziecka czy opieką nad nim, programy wsparcia dla pracujących rodziców.



# Priorytet 1

## Specyfika Priorytetu 1

W Priorytecie 1 przewidziano kilka modułów, które mogą być uwzględnione w ramach realizowanego projektu. Szczególne znaczenie mają tutaj dwa moduły: B+R oraz Wdrożenie innowacji. W przypadku dużych firm moduł B+R jest obowiązkowy, natomiast w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw obligatoryjny jest jeden z tych modułów. Dlatego w niniejszym Poradniku uwzględniono rekomendacje oraz dobre praktyki odnoszące się przede wszystkim do tych konkretnych modułów. Niemniej jednak należy podkreślić, że realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji będzie mieć także zastosowanie w innych modułach Priorytetu 1.

W ramach modułu Infrastruktura B+R zasada równości szans i niedyskryminacji będzie realizowana przede wszystkim przez wyposażenie laboratoriów badawczych i zakup aparatury badawczej z uwzględnieniem standardów dostępności. Praca badawcza powinna być również tak zorganizowana, aby nie generowała ryzyka nierównego traktowania. Co to oznacza w praktyce? Wprowadzenie i przestrzeganie zasad i praktyk o charakterze równościowym, na przykład w formie regulaminu, procedur czy innego wewnętrznego dokumentu organizacji. Zasady te są ogólnodostępne dla wszystkich osób zaangażowanych w prace B+R.



### Dobra praktyka

Przykładowe zasady i praktyki o charakterze równościowym możliwe do wdrożenia w laboratoriach przewidzianych w projekcie:

- » Równość w rekrutacji i awansach – rekrutacja jest oparta na jasno określonych, obiektywnych kryteriach, takich jak kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje. W ramach rekrutacji obowiązuje zakaz preferowania osób ze względu na ich płeć, wiek, stan zdrowia lub sprawność fizyczną czy inne cechy, które nie mają związku z wykonywaną pracą.
- » Równość w awansowaniu na wyższe stanowiska i awansach – zasady dotyczące awansów są jasno określone i dostępne dla wszystkich zatrudnionych osób. Awans jest przyznawany na podstawie wyników pracy, umiejętności i wkładu w badania, a nie na podstawie relacji osobistych czy preferencji.

- » Sprawiedliwy podział zadań – obciążenie pracą jest rozdzielane równomiernie między osoby z zespołu badawczego, niezależnie od ich płci, wieku czy innych cech. Eliminuje się sytuacje, w których pewne osoby są systematycznie obciążane najtrudniejszymi lub najmniej prestiżowymi zadaniami.
- » Elastyczne godziny pracy – oferowane są elastyczne godziny pracy, które stanowią mogą szczególne ułatwienie dla osób z zobowiązaniami rodzicielskimi czy opiekujących się innymi osobami zależnymi.
- » Edukacja pracowników i pracowniczek – regularnie są prowadzone szkolenia z zakresu równości szans, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w celu zwiększenia świadomości zatrudnionych osób na temat tych zagadnień i wspierania tworzenia inkluzywnej atmosfery w miejscu pracy.
- » Procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi – w organizacji są wypracowane i wdrożone procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, z którymi zapoznano wszystkie zatrudnione osoby.
- » Różnorodność w zespołach – zespoły badawcze są tworzone w taki sposób, aby były różnorodne pod kątem płci, wieku czy niepełnosprawności. W tym celu są stosowane odpowiednie narzędzia czy kryteria kwalifikujące do prac w zespole.
- » Równy dostęp do sprzętu i materiałów – wszystkie zatrudnione osoby mają na równych zasadach dostęp do niezbędnych zasobów badawczych, takich jak sprzęt, odczynniki czy czas na korzystanie z laboratoriów.
- » Równość w finansowaniu – fundusze badawcze i inne środki finansowe są przyznawane sprawiedliwie oraz w oparciu o przejrzyste zasady i procedury.
- » Jasne zasady i procedury – dokumentowane są i udostępniane zasady dotyczące podejmowania decyzji, takich jak przyznawanie grantów, wybór tematów badawczych, przyznawanie ról w projektach czy publikacji. Decyzje te są podejmowane na podstawie jasnych, obiektywnych kryteriów.
- » Otwartość na feedback – zatrudnione osoby są zachęcane do wyrażania swoich opinii i obaw dotyczących nierównego traktowania lub dyskryminacji. Otrzymują one zapewnienie, że mogą to robić bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami.
- » Sprawiedliwe uznanie pracy – organizacja dba o to, aby wkład wszystkich osób z zespołu badawczego był sprawiedliwie uznawany i nagradzany. Unika się sytuacji, w których uznania czy nagrody są przyznawane na podstawie osobistych preferencji czy relacji.

W ramach modułu Kompetencje zasada równości szans i niedyskryminacji jest realizowana przez równe traktowanie w dostępie do szkoleń i innych działań edukacyjnych. Doskonalenie kompetencji powinno być więc nie tylko zgodne z obszarami tematycznymi Priorytetu, ale także dostosowane do potrzeb osób szkolonych, w tym potrzeb wynikających z płci, wieku, niepełnosprawności, poziomu znajomości języka czy z narodowości. Czasem może to oznaczać organizację szkoleń w terminach czy godzinach, które umożliwiają wszystkim zainteresowanym osobom udział na tych samych zasadach. Czasem z kolei – dostosowanie materiałów szkoleniowych do potrzeb osoby z określonymi rodzajami niepełnosprawności. Ponadto w ramach działań ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji pracownic i pracowników oraz kadry zarządzającej przedsiębiorstwem uwzględnia się zagadnienia wprost powiązane z tematyką równościową (na przykład przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu, zarządzanie różnorodnością).

W ramach modułu Zazielenienie przedsiębiorstw oraz modułu Cyfryzacja realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji będzie następować przez wprowadzanie w przedsiębiorstwie rozwiązań, które są przyjazne i dostępne. Mowa tutaj nie tylko o użytkownikach i użytkownikach tych rozwiązań, ale także o osobach zatrudnionych przez beneficjenta. W omawianym obszarze szczególna uwaga powinna być zwrócona na potrzeby wynikające z: płci, wieku i niepełnosprawności.

W ramach modułu Internacjonalizacja Program FENG przewiduje możliwość sfinansowania działań z zakresu internacjonalizacji, a więc zagranicznej promocji produktów, usług lub technologii przedsiębiorstwa. W tym module poprawna realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji może się sprowadzać do przygotowania zatrudnionych osób do kontaktu z przedstawicielkami i przedstawicielami innych kultur czy innych narodowości oraz przygotowania dostępnego miejsca dla ich obsługi (na przykład stanowiska wystawienniczego).

## Moduł B+R

W ramach modułu B+R jest możliwe sfinansowanie wszystkich lub wybranych elementów procesu badawczego. Przez proces badawczy należy rozumieć następujące etapy: prowadzenie badań przemysłowych nad innowacją, prace rozwojowe, tworzenie demonstratorów czy prototypów (rozumiane jako zakup elementów służących do prototypu i na stałe zainstalowanych w prototypie, instalacji pilotażowej lub demonstracyjnej), testowanie innowacji. Rezultatem tego modułu powinno być wypracowanie innowacji, która jest gotowa do procesu wdrożenia. Mając na uwadze specyfikę tego modułu, warto rozważyć stosowanie poniższych rekomendacji wdrożeniowych.

### Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

#### → Identyfikacja użytkowników i użytkowników innowacji

Oznacza to, że na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie powinna być przeprowadzona pogłębiona analiza pod kątem tego, czy z produktów, usług i technologii wypracowywanych w ramach projektu będą korzystać użytkownicy i użytkownicy. Jeśli występują użytkownicy i użytkownicy, nie tylko należy zidentyfikować ich potrzeby i oczekiwania w zakresie funkcjonalności i użyteczności danej innowacji. Potencjalni użytkownicy i potencjalni użytkownicy to osoby reprezentujące różne grupy społeczne. Osoby te powinny być uwzględnione na poszczególnych etapach prac badawczych, a szczególnie wzięte pod uwagę przy wyborze metod badawczych, opracowywania prototypu oraz testowania innowacji. W zakresie przeprowadzenia analizy zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.

#### → Dostępność innowacji

Oznacza to, że w wypadku produktów, usług i technologii, z których będą korzystać użytkownicy i użytkownicy, szczególna uwaga powinna być zwrócona na to, czy są spełnione standardy dostępności. Zalecane jest, aby finalna wersja innowacji została poddana audytowi dostępności. Audyt dostępności powinien być przeprowadzony przez zewnętrzny podmiot (np. specjalizujący się w tym obszarze podmiot ekonomii społecznej), analizujący innowację pod kątem tego, czy poprawnie spełnia ona standardy dostępności, adekwatnie do jej przeznaczenia i specyfiki. W wypadku braku możliwości spełnienia standardów dostępności w określonym obszarze lub względem określonego rodzaju niepełnosprawności (na przykład

niepełnosprawności wzrokowej lub słuchowej), we wniosku o dofinansowanie należy przedstawić stosowne wyjaśnienie.

### → Dostępność sprzętu, aparatury badawczej i oprogramowania

Oznacza to, że w wypadku zakupu sprzętu i aparatury badawczej oraz oprogramowania, które będzie wykorzystywane w projekcie, powinny być wybrane takie rozwiązania, które spełniają standardy dostępności.



## Dobra praktyka

Istnieją certyfikaty i wyróżnienia dla oprogramowania, które spełnia standardy dostępności:

- » WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) – oprogramowanie, zwłaszcza aplikacje webowe, które spełniają wytyczne WCAG 2.1 (lub WCAG 2.0), mogą być oznaczone jako zgodne na poziomach A, AA lub AAA, przy czym AA jest najczęściej wymaganym standardem przez instytucje publiczne. WCAG sam w sobie nie oferuje oficjalnej certyfikacji, istnieją jednak organizacje i firmy oferujące audyty zgodności oraz certyfikaty oparte na spełnieniu tych standardów.
- » EU Accessibility Directive Compliance – unijna dyrektywa w sprawie dostępności, która wymaga, aby oprogramowanie i strony internetowe sektora publicznego spełniały określone standardy dostępności, oparte na EN 301 549, który jest zgodny z WCAG. Oprogramowanie zgodne z tymi standardami może otrzymać odpowiednie oznaczenia lub certyfikaty od audytorów bądź organizacji zajmujących się oceną zgodności z tymi przepisami.
- » Certyfikaty ISO/IEC 40500 – standard ten jest formalnym uznaniem WCAG 2.0 jako międzynarodowego standardu dostępności. Oprogramowanie zgodne z tymi standardami może ubiegać się o uznanie w ramach certyfikacji ISO.
- » Certyfikat ISO 30071–1 – jest to standard zarządzania dostępnością cyfrową, który oferuje ramy organizacyjne wspierające wprowadzenie dostępności w całym cyklu życia oprogramowania.
- » Wyróżnienia i nagrody – niektóre organizacje przyznają nagrody dla produktów, które wyróżniają się pod względem dostępności. Przykładem są wyróżnienia Zero Project Awards czy Access Awards, przyznawane przez organizacje propagujące dostępność.
- » Własne etykiety dotyczące dostępności – niektóre podmioty tworzą własne

etykiety lub odznaczenia dla oprogramowania, które spełnia wysokie standardy dostępności. Przykładem jest oznaczenie „Accessible” lub „Fully Accessible”.

### → Opis realizacji zasady w odniesieniu do innowacji

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, szczegółowo powinien być przedstawiony opis dotyczący tego, w jaki sposób jest realizowana zasada równości szans i niedyskryminacji w odniesieniu do innowacyjnych produktów, usług czy technologii.



## Dobra praktyka

Celem projektu jest realizacja prac badawczo-rozwojowych na potrzeby wprowadzenia nowej procedury medycznej umożliwiającej diagnozę raka wątroby. W części wniosku o dofinansowanie „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej” zaznaczono pozytywny wpływ produktów projektu na różne grupy społeczne. Planowana do opracowania procedura medyczna zwiększy skuteczność leczenia raka wątroby, ogólnie ma więc pozytywne oddziaływanie na całe społeczeństwo. Wnioskodawca przedstawił jednak także wiele informacji na temat tego, w jaki sposób zasada równości szans i niedyskryminacji zostanie uwzględniona w projekcie. Na poszczególnych etapach realizacji projektu będzie brana pod uwagę różnorodność społeczna. Szczegółowo opisano, jak to będzie realizowane na etapie konceptualizacji, pretestu oraz testowania rozwiązania. W ramach uzasadnienia podkreślono, że przy wypracowywaniu procedury medycznej należy uwzględnić różnice między pacjentkami i pacjentami, wynikające z płci, koloru skóry czy statusu materialnego. Rak wątroby ma bowiem dość uniwersalne objawy, takie jak: ból w prawej górnej części brzucha, obrzęk brzucha, utrata apetytu i masy ciała, zmęczenie i osłabienie, zażółcenie skóry i oczu, świąd skóry, zmiana koloru moczu i stolca, guz lub masa w prawym górnym kwadracie brzucha. Można jednak także zauważyć istotne różnice w objawach raka wątroby u kobiet i mężczyzn. Kobiety mogą doświadczać specyficznych objawów hormonalnych, takich jak zmiany cyklu menstruacyjnego. Kobiety mogą również inaczej zgłaszać ból i objawy. Częściej będą one opisywać objawy jako mniej intensywne lub mogą być bardziej skłonne do przypisywania objawów innym problemom zdrowotnym. Ponadto istnieją genetyczne różnice, które mogą wpływać na rozwój i progresję raka wątroby. Pewne mutacje genetyczne są bardziej powszechne w niektórych mniejszościach etnicznych. Dodatkowo częstość występowania tak zwanych czynników ryzyka, takich jak

wirusowe zapalenie wątroby typu B i C, nadmierne spożycie alkoholu czy ekspozycja na aflatoksyny, może się różnić między grupami etnicznymi. Powszechne objawy żółtaczk, jak zmiana koloru skóry na bardziej żółty, są bardziej dostrzegalne u osób białych i trudniejsze do zauważenia u osób o ciemniejszej karnacji skóry, co może opóźnić prawidłową diagnozę. Ponadto osoby z mniejszości etnicznych lub osoby o niższym statusie materialnym mogą napotykać bariery w dostępie do diagnostyki i terapii. W ich wypadku istnieje ryzyko, że rak może być diagnozowany na etapie zaawansowanym, zmniejszającym szanse na skuteczne leczenie.

#### → Testowanie i eksperymentowanie przy użyciu sztucznej inteligencji

Oznacza to, że usługi oferowane przedsiębiorcom w zakresie eksperymentowania, testowania oraz walidacji rozwiązań z użyciem sztucznej inteligencji muszą uwzględnić obszary ryzyka z tym związane. Oznacza to także konieczność uwzględnienia osób o specjalnych potrzebach w grupie testującej, w ramach rozwiązań AI lub innych stosowanych narzędzi cyfrowych (o ile w projekcie przewidziane jest testowanie rozwiązań).

#### → Opis realizacji zasady w odniesieniu do zarządzania personelem projektu

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, dokonano opisu konkretnych rozwiązań i działań na rzecz równego traktowania w miejscu pracy. Oznacza to także, że należy przeprowadzić analizę projektu pod kątem zapewnienia równości szans i niedyskryminacji, zgodnie z wytycznymi zawartymi w „Instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie”.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

#### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy ocenić, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaratywnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



## Błąd i rozwiązanie

Opis ujęty w treści wniosku o dofinansowanie dotyczący realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji sprowadza się do ogólnych zapisów, typu: „na każdym etapie badawczo-rozwojowym nie będzie zachodzić jakakolwiek dyskryminacja, zwłaszcza na etapie prowadzenia badań przemysłowych nad innowacją, prac rozwojowych, tworzenia demonstratorów czy prototypów oraz testowanie innowacji”.

Opis ujęty we wniosku o dofinansowanie powinien być na tyle szczegółowy, a przede wszystkim jasny i zrozumiały, aby osoba oceniająca była w stanie wskazać, jakie konkretne działania wpisujące się w zasadę równości szans i niedyskryminacji będą realizowane oraz jak będzie wyglądał ich przebieg. Opis ten powinien być przedstawiony w taki sposób, żeby był również możliwy do jednoznacznej weryfikacji na etapie sprawozdawczości czy kontroli projektu.

### → Identyfikacja użytkowniczek i użytkowników

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy produkt, usługa lub technologia ma użytkowniczkę i użytkowników. Jeśli występują użytkowniczki i użytkownicy, nie tylko należy zidentyfikować ich potrzeby i oczekiwania w zakresie funkcjonalności i użyteczności danej innowacji.

Potencjalne użytkowniczki i potencjalni użytkownicy to osoby reprezentujące różne grupy społeczne. Osoby te powinny być uwzględnione na poszczególnych etapach prac badawczych, a szczególnie wzięte pod uwagę przy wyborze metod badawczych, opracowywania prototypu oraz testowania innowacji.

Użytkowniczki i użytkownicy projektu występują nawet wówczas, gdy pojawiają się w odniesieniu do tylko jednego z produktów, usług czy technologii. Przez użytkowniczki i użytkowników należy rozumieć nie tylko osoby, które bezpośrednio będą korzystały z danego rozwiązania, ale także osoby, które uczynią to pośrednio. W wypadku braku wskazania użytkowniczek i użytkowników przez wnioskodawcę – gdy, zdaniem osoby oceniającej projekt, użytkowniczki i użytkownicy występują – wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.

### → Uwaga na różnorodność użytkowniczek i użytkowników

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji nie sprowadza się wyłącznie do pozytywnego wpływu na jedną grupę społeczną. Przykładowo opis dotyczący realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji nie



powinien dotyczyć wyłącznie grupy osób z niepełnosprawnościami, ale także osób z innych grup społecznych, które mogą być potencjalnymi użytkowniczkami i użytkownikami innowacji. W wypadku braku stosownych opisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.

### → Dostępność produktów, usług i technologii

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy w wypadku produktów, usług i technologii finansowanych ze środków Programu jest zapewniona realizacja standardów dostępności. Sposób realizacji standardów dostępności powinien być przedstawiony we wniosku o dofinansowanie.

W wypadku braku możliwości spełnienia kryterium dostępności względem określonego rodzaju niepełnosprawności (na przykład niepełnosprawności wzrokowej lub słuchowej) powinno być przedstawione wyjaśnienie we wniosku o dofinansowanie. Przy braku stosownych opisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



## Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie wskazano, które urządzenia i oprogramowanie zakupione dzięki dofinansowaniu z Programu spełniają standardy dostępności. Wskazano jednak jedno urządzenie – mikroskop elektronowy – które ich nie spełnia. Jako uzasadnienie wskazano, że nie ma na rynku tego typu urządzenia, które byłoby dostępne dla osób z niepełnosprawnością wzroku. Osoba oceniająca oceniła w związku z tym projekt negatywnie – jako nierealizujący zasady równości szans i niedyskryminacji w odniesieniu do niepełnosprawności.

We wnioskach o dofinansowanie mogą pojawiać się opisy produktów, usług oraz urządzeń lub oprogramowania, zwłaszcza specjalistycznych, które nie będą w pełni spełniać standardów dostępności. Może to wynikać z obiektywnych barier, na przykład braku dostępnych rozwiązań na rynku. Mikroskop elektronowy jest przykładem aparatury badawczej, która z natury swojego zaawansowania technicznego i naukowego może nie być w pełni dostępna dla wszystkich użytkowników i użytkowników. Chociaż można wprowadzać pewne udogodnienia, takie jak interfejsy głosowe lub pomocnicze urządzenia powiększające, pełne dostosowanie takiej aparatury do standardów dostępności może być nieosiągalne bez kompromisów wpływających na funkcjonalność sprzętu. Mikroskopy elektronowe często wymagają skomplikowanego interfejsu użytkownika, który jest zaprojektowany z myślą o bardzo

precyzyjnych operacjach. Praca z mikroskopem elektronowym wymaga zdolności do precyzyjnego postrzegania obrazów na poziomie mikroskopowym lub submikroskopowym. Osoby z ograniczeniami wzrokowymi mogą mieć trudności z interpretacją tych obrazów, nawet przy dostępnych narzędziach powiększających czy innym wsparciu. Mikroskop elektronowy jest używany do badań naukowych na bardzo wysokim poziomie, w których dokładność i precyzja są kluczowe. Dostosowanie takiej aparatury do pełnej dostępności mogłoby negatywnie wpłynąć na jej zdolność do wykonywania bardzo precyzyjnych pomiarów lub obrazowania, co jest niezbędne dla zaawansowanych badań. Reasumując, w niektórych wypadkach nie istnieją alternatywne technologie, które oferowałyby równoważne możliwości badawcze w sposób bardziej dostępny. W takim przypadku oceniający powinien pozytywnie ocenić wniosek o dofinansowanie.

#### → Społeczne znaczenie innowacji

Oznacza to, że w wypadku gdy głównym przeznaczeniem innowacji jest pozytywne znaczenie społeczne należy dokonać oceny pod kątem tego, w jaki sposób wskazana we wniosku o dofinansowanie innowacja ma pozytywne znaczenie dla jakości życia społeczeństwa lub włączenia społecznego, w tym dostępności lub podniesienia poziomu zdrowia, spowolnienia zmian klimatu.

Opis ten – ze względu na społeczny wymiar – również powinien zostać zweryfikowany pod kątem realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Tym samym w tym konkretnym obszarze należy zwrócić szczególną uwagę na to, czy wnioskodawca przedstawiając społeczne znaczenie innowacji zwraca uwagę na różnorodność grup społecznych i dostrzega potrzeby społeczne oraz trudności i bariery, jakich doświadczają osoby z różnych grup, w tym grup szczególnie narażonych na dyskryminację.

#### → Konsekwencja logiczna zapisów we wniosku o dofinansowanie

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy w wypadku identyfikacji specyfiki różnych grup społecznych w odniesieniu do innowacji konsekwentnie zaplanowano rozwiązania i działania równościowe. Obejmuje to: wybór metody badawczej, prace rozwojowe, tworzenie demonstratorów czy prototypów, testowanie innowacji, zarządzanie zespołem. Zaplanowane rozwiązania i działania powinny mieć odzwierciedlenie w budżecie projektu. W wypadku braku stosownych opisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Uwzględnianie w dokumentacji konkursowej obowiązku realizacji zasady

Oznacza to, że w dokumentacji konkursowej powinna się znaleźć nie tylko ogólna informacja o obowiązku realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji zgodnie z „Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

W dokumentacji konkursowej warto umieścić informacje bardziej precyzyjne i przyjazne wnioskodawcom, w tym wskazówki gdzie mogą szukać inspiracji dla działań równościowych.

### → Weryfikacja we wniosku o płatność realizacji działań równościowych

Oznacza to, że wnioski o płatność powinny zawierać szczegółowe informacje o działaniach mających na celu wspieranie równości szans i niedyskryminacji w fazie badawczo-rozwojowej. Instytucje wdrażające powinny weryfikować, czy beneficjent rzeczywiście wdrożył zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie działania (na przykład procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, transparentne zasady rekrutacji).

### → Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości szans i niedyskryminacji w fazie badawczo-rozwojowej

Oznacza to, że w trakcie kontroli projektu należy ocenić, czy projekty poprawnie uwzględniają realizację zasadę równości szans i niedyskryminacji w zakresie zarządzania zespołem badawczym, w tym dostępu do zasobów i możliwości rozwoju zawodowego, realizacji standardów dostępności w miejscu pracy w odniesieniu do prac badawczych finansowanych z Programu.

W praktyce oznacza to sprawdzenie czy beneficjent rzeczywiście realizuje zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie i wnioskach o płatność działania. Przykładowo, czy dysponuje wymienionymi tam regulaminami, procedurami oraz politykami.

### → Weryfikacja pytań w listach sprawdzających

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 poprzez utworzenie odrębnej listy zawierającej dodatkowe pytania i dołączenie jej do informacji pokontrolnej.

→ **Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu innowacji**

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu innowacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania. Rekomendacja ta dotyczy zwłaszcza innowacji mających społeczne znaczenie oraz innowacji, których celem jest zaspokojenie potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami.



# Moduł Wdrożenie innowacji

Moduł Wdrożenie innowacji daje możliwość sfinansowania prac związanych z wdrożeniem w działalności przedsiębiorstwa wyników prac B+R w formie innowacyjnych rozwiązań. Poniżej wylistowano kluczowe rekomendacje związane z realizacją projektów w tym konkretnym module.

## Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

### → Identyfikacja użytkowników i użytkowników innowacji

Oznacza to, że na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie powinna być przeprowadzona pogłębiona analiza pod kątem tego, czy z produktów, usług i technologii wdrażanych w ramach projektu będą korzystać użytkowniczki i użytkownicy. Jeśli występują użytkowniczki i użytkownicy, nie tylko należy zidentyfikować ich potrzeby i oczekiwania. Mowa tutaj o preferencjach związanych nie tylko z użytkowaniem danego rozwiązania, ale także możliwościami finansowymi potencjalnych użytkowniczek i użytkowników, skutecznymi kanałami informacyjnymi, skutecznymi strategiami marketingowymi czy wreszcie jakością i dostępnością obsługi sprzedażowej. W zakresie przeprowadzenia analizy zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.



### Dobra praktyka

W ramach projektu ma być wdrożona innowacja: specjalne nakładki na materac wyposażone w czujniki monitorujące tętno, oddech, fazy snu czy ruchy ciała podczas snu oraz fazy snu, dostarczając osobom użytkującym informacji o stanie zdrowia i pomagając w identyfikacji problemów zdrowotnych, które mogą wpływać na jakość snu. Zebrane dane są analizowane, także z uwzględnieniem innych parametrów fizycznych osoby korzystającej z łóżka (na przykład płeć, wiek, schorzenia, przyjmowane leki). Nakładki te mogą współpracować z aplikacją mobilną. Aplikacja ta umożliwi nie tylko monitorowanie jakości snu, ale także przygotowuje spersonalizowane wskazówki dotyczące poprawy snu.

W odniesieniu do powyższego produktu w części dotyczącej realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji przedstawiono opis dotyczący pozytywnego wpływu na osoby z różnych grup społecznych – głównie osoby starsze oraz osoby chorujące i z niepełnosprawnościami. Wskazano również na różne potrzeby potencjalnych

użytkowniczek i użytkowników, w tym związane z ceną produktu. Dlatego też cena nakładki została dostosowana do ich zasobów finansowych. Opracowano materiały informacyjno-promocyjne skierowane do różnych grup docelowych, w których uwaga jest zwrócona na kwestie istotne dla danej grupy. Przygotowano scenariusz szkolenia dla sprzedawczyń i sprzedawców, uwzględniający potrzeby różnych grup społecznych i rozwiązania produktu, które je zaspokajają. Materiały informacyjno-promocyjne (w tym ulotki, broszury, filmy instruktażowe) spełniają standardy dostępności.

#### → Dostępność innowacji

Oznacza to, że w wypadku produktów, usług i technologii, z których będą korzystać użytkowniczki i użytkownicy, szczególna uwaga powinna być zwrócona na to, czy są spełnione standardy dostępności. Zalecane jest, aby wdrażana innowacja poddana została audytowi dostępności. Audyt dostępności powinien być przeprowadzony przez zewnętrzny podmiot (na przykład specjalizujący się w tym obszarze podmiot ekonomii społecznej), analizujący innowację pod kątem tego, czy poprawnie spełnia standardy dostępności, adekwatnie do jej przeznaczenia i specyfiki. W wypadku braku możliwości spełnienia standardów dostępności w określonym obszarze lub względem określonego rodzaju niepełnosprawności (na przykład niepełnosprawności wzrokowej lub słuchowej) we wniosku o dofinansowanie należy przedstawić stosowne wyjaśnienie.

#### → Opis realizacji zasady w odniesieniu do innowacji

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, jest przedstawiony szczegółowy opis dotyczący tego, w jaki sposób jest realizowana zasada równości szans i niedyskryminacji w odniesieniu do innowacyjnych produktów, usług czy technologii.



## Dobra praktyka

Projekt dotyczy wprowadzenia na rynek lekkiego pasażerskiego samolotu odrzutowego, który będzie się poruszał na niskich pułapach wysokości. We wniosku wskazano konkretne rozwiązania i działania potwierdzające realizację zasady równości szans i niedyskryminacji w odniesieniu do miejsca pracy. Opisowo przedstawiono wdrożone rozwiązania. W odniesieniu do zatrudnionych osób wskazano: procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, program dla osób zatrudnionych powracających do pracy po urloпах rodzicielskich, program dla osób zatrudnionych opiekujących się osobami zależnymi, prowadzone co dwa lata badanie identyfikujące lukę płacową (które obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także wszelkie dodatki i premie pracownicze), transparentne zasady rekrutacji, awansu oraz wynagrodzeń.

Projekt uwzględnia również kwestie równościowe w odniesieniu do potencjalnych użytkowników i użytkowniczek. Ponieważ produktem jest samolot dyspozycyjny, to w jego wypadku wymagania medyczne dotyczące załogi są regulowane przez europejskie przepisy lotnicze.

W obszarze lotnictwa turystycznego dopuszczają one w pewnym zakresie do pracy osoby z niepełnosprawnościami. W odniesieniu do nich zaplanowano rozwiązania spełniające standardy dostępności.

Ponadto rozwiązania ergonomiczne kabiny oraz części pasażerskiej uwzględniają różną budowę ciała, w tym różnice wynikające z płci, wieku czy niepełnosprawności.

Konstrukcja samolotu jest zoptymalizowana, aby osoby o różnej sile czy z różną sprawnością były w stanie otworzyć i zamknąć luki bagażowe bądź nawet drzwi samolotu. Samolot ma rozwiązania umożliwiające osobom z ograniczeniami (w tym osobom z niepełnosprawnością oraz opiekunom małych dzieci w wózkach) wsiadanie bezpośrednio z płyty lotniska.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy ocenić, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie, dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaratywnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



### Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca w treści wniosku o dofinansowanie wskazuje, że wprowadzany na rynek innowacyjny produkt w postaci kapsułek do prania (składających się z trzech elementów: detergent, odplamiacz i płyn zmiękczający tkaninę) będzie spełniać wymagania związane z realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji, ponieważ „czystych ubrań potrzebują wszyscy, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność”.

Opisywana przez wnioskodawcę innowacja ma charakter ogólnodostępny, zatem każda osoba, bez względu na to, jaką grupę społeczną reprezentuje, będzie mogła nabyć ją w sklepie. Niemniej jednak skuteczne wprowadzenie tego typu produktu na rynek wymaga pogłębionej analizy potencjalnych użytkowniczek i użytkowników. Główne grupy docelowe użytkowniczek i użytkowników kapsułek do prania stanowić będą:

- » Młode osoby dorosłe i studenci – osoby, które dopiero zaczynają samodzielne życie, często szukają prostych i wygodnych rozwiązań. Kapsułki do prania, które są łatwe w użyciu i eliminują konieczność odmierzania ilości detergentu, idealnie wpisują się w ich potrzeby.
- » Rodziny z dziećmi – rodziny z dziećmi często mają intensywne harmonogramy i potrzebują produktów, które ułatwiają codzienne obowiązki. Kapsułki do prania są szybkim i łatwym rozwiązaniem, które może pomóc w zarządzaniu praniem w dużych gospodarstwach domowych.
- » Osoby starsze – osoby starsze mogą mieć trudności z odmierzaniem płynnych lub proszkowych detergentów i mogą preferować wygodę, jaką oferują kapsułki do prania. Łatwość użycia i brak potrzeby dźwigania ciężkich opakowań z detergentem mogą być dla nich kluczowe.
- » Osoby dbające o środowisko – coraz więcej konsumentek i konsumentów zwraca uwagę na ekologiczne aspekty produktów. Osoby, które starają się zmniejszać swój ślad węglowy, mogą być zainteresowane kapsułkami, które są



biodegradowalne i skoncentrowane, co zmniejsza zużycie opakowań i emisje związane z transportem.

Różnorodność grup docelowych wymaga zarazem dywersyfikacji kanałów dystrybucji i strategii marketingowych, aby skutecznie wprowadzić produkt na rynek. Każda grupa ma inne potrzeby i preferencje, co powinno być uwzględnione w planowaniu działań marketingowych oraz w wyborze odpowiednich kanałów dystrybucji.

Stosowny opis powinien znaleźć odzwierciedlenie w treści wniosku o dofinansowanie.

### → Identyfikacja użytkowniczek i użytkowników

Oznacza to, że należy ocenić, czy produkt, usługa lub technologia ma użytkowniczkę i użytkowników. Jeśli występują użytkowniczki i użytkownicy, powinny być zidentyfikowane ich potrzeby i oczekiwania. Mowa tutaj o preferencjach związanych nie tylko z użytkowaniem danego rozwiązania, ale także możliwościami finansowymi potencjalnych użytkowniczek i użytkowników, skutecznymi kanałami informacyjnymi, skutecznymi strategiami marketingowymi czy wreszcie jakością obsługi sprzedażowej.

W wypadku braku stosowanych opisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



## Błąd i rozwiązanie

Innowacja dotyczy opracowania urządzenia umożliwiającego pomiar pola elektromagnetycznego w budynkach wielorodzinnych. Wnioskodawca wskazuje, że innowacja nie ma żadnych użytkowniczek i użytkowników, zatem ma wpływ neutralny na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji.

W wypadku tego rozwiązania można wskazać pozytywny wpływ innowacji na grupę pośrednich użytkowniczek i użytkowników.

Identyfikacja pola elektromagnetycznego oraz jego minimalizacja będzie miała szczególne znaczenie dla osób, które mają nadwrażliwość na pole elektromagnetyczne (EHS, ang. electromagnetic hypersensitivity). Mowa tutaj o: osobach z problemami zdrowia psychicznego (osoby te mogą być bardziej podatne na wpływ pola elektromagnetycznego), osobach wysoko wrażliwych, osobach z chorobami przewlekłymi (na przykład fibromialgia, przewlekłe zmęczenie, inne schorzenia somatyczne), osobach żyjących w środowiskach o wysokim poziomie ekspozycji na pole elektromagnetyczne (na przykład osoby o niskim statusie materialnym), osobach ze skłonnością do hiperintensywności chemicznej (MCS, ang. multiple chemical

sensitivity), osobach o wyższym poziomie stresu. We wniosku o dofinansowanie powinien się znaleźć opis wpływu wykorzystania urzędowania na grupę pośrednich użytkowników i użytkowników.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Uwzględnianie w dokumentacji konkursowej obowiązku realizacji zasady

Oznacza to, że w dokumentacji konkursowej powinna się znaleźć nie tylko ogólna informacja o obowiązku realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji zgodnie z „Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

W dokumentacji konkursowej warto umieścić informacje bardziej precyzyjne i przyjazne wnioskodawcom, w tym wskazówki gdzie mogą szukać inspiracji dla działań równościowych.

### → Weryfikacja we wniosku o płatność realizacji działań równościowych

Oznacza to, że wnioski o płatność powinny zawierać szczegółowe informacje o działaniach mających na celu wspieranie równości szans i niedyskryminacji w fazie wdrożenia innowacji. Instytucje wdrażające powinny weryfikować, czy beneficjent rzeczywiście wdrożył zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie działania (na przykład procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, transparentne zasady rekrutacji).

### → Kontrola zgodności projektów z zasadą równości szans i niedyskryminacji w fazie wdrożenia innowacji

Oznacza to, że w trakcie kontroli projektu należy ocenić, czy projekty poprawnie uwzględniają realizację zasadą równości szans i niedyskryminacji w zakresie zarządzania zespołem projektowym, w tym dostępu do zasobów i możliwości rozwoju zawodowego, realizacji standardów dostępności w miejscu pracy w odniesieniu do prac badawczych finansowanych z Programu.

W praktyce oznacza to sprawdzenie czy beneficjent rzeczywiście realizuje zadeklarowane we wniosku dofinansowanie i wnioskach o płatność działania. Przykładowo, czy dysponuje wymienionymi tam regulaminami, procedurami oraz politykami.

→ **Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości szans i niedyskryminacji w projektach badań i innowacji**

Oznacza to, że na podstawie informacji, raportów oraz wniosków o płatność weryfikowane jest jak wdrażana jest ta zasada. Oznacza to także informowanie Komitetu Monitorującego oraz Grupy horyzontalnej Programu FENG na temat postępów i problemów z wdrażaniem zasady i – o ile jest to uzasadnione – podejmowanie przy udziale partnerów społecznych działań usprawniających.

→ **Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu innowacji**

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu wdrażania innowacji, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Rekomendacja ta szczególnie dotyczy innowacji o znaczeniu społecznym oraz innowacji, których celem jest zaspokojenie potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami.



# Priorytet 2

## Specyfika Priorytetu 2

Priorytet 2 Programu FENG jest ukierunkowany na budowanie środowiska sprzyjającego innowacjom. W ramach Priorytetu wyróżniono trzy cele szczegółowe. Są to:

- Cel 1 Rozwijanie i wzmacnianie zdolności badawczych i innowacyjnych oraz wykorzystywanie zaawansowanych technologii.
- Cel 2 Czerpanie korzyści z cyfryzacji dla obywateli, przedsiębiorstw, organizacji badawczych i instytucji publicznych.
- Cel 3 Wzmacnianie trwałego wzrostu i konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz tworzenie miejsc pracy w tym sektorze, w tym przez inwestycje produkcyjne.

## Cel 1 Rozwój badań i innowacji

Na osiągnięcie omawianego celu szczegółowego składa się wiele bardzo zróżnicowanych typów projektów. Obszary wsparcia obejmują: zwiększenie zdolności sektora nauki do współpracy, transfer technologii, wsparcie inicjatyw wyselekcjonowanych na poziomie Unii Europejskiej, alternatywne metody finansowania prac B+R, projekty pilotażowe i monitoringowe, animacje, sieciowanie, rozwój przedsiębiorstw przez wsparcie klastrów czy wreszcie rozwój przedsiębiorstw rozpoczynających działalność innowacyjną.

Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji zawsze będzie mieć zastosowanie w przypadku rozliczania kosztów osobowych projektu. Zasada ta może być stosowana poprzez kształtowanie warunków zatrudnienia, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego. Ponadto zasada ta będzie mieć zastosowanie w odniesieniu do działań edukacyjnych realizowanych w ramach omawianego celu.

Zasada równości szans i niedyskryminacji może mieć także przełożenie na współpracę o charakterze ponadnarodowym i oznaczać otwartość, niestereotypowe i pozbawione uprzedzeń podejście do badaczek i badaczy z różnych krajów, o różnym kolorze skóry, posługujących się innymi językami niż polski, wyznających różne religie czy wyróżniających się innymi cechami, które prowadzić mogą do dyskryminacji. W wypadku projektów, w ramach których będą realizowane szeroko rozumiane działania edukacyjne (na przykład szkolenia, warsztaty, konferencje, usługi doradcze, usługi coachingowe), istotne jest

oferowanie tych usług z uwzględnieniem różnych potrzeb, zwłaszcza wynikających z płci, wieku oraz niepełnosprawności.

Zasada równości szans i niedyskryminacji może być także wdrażana przez ujmowanie w projektach działań edukacyjnych i podnoszących świadomość na temat nierówności społecznych, aby podnosić kwalifikacje i kompetencje w zakresie projektowania i wdrażania innowacji uwzględniających potrzeby i oczekiwania zróżnicowanych grup społecznych.

## Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

### → Identyfikacja uczestniczek i uczestników projektu

Oznacza to, że na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie powinna być przeprowadzona pogłębiona analiza pod kątem tego, czy występują uczestniczki i uczestnicy działań projektowych (na przykład szkoleń, warsztatów, konferencji, usług doradczych, usług coachingowych). Jeśli występują uczestniczki i uczestnicy projektu, należy zidentyfikować ich potrzeby i oczekiwania. W zakresie przeprowadzenia analizy zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.

### → Realizacja równości szans w ramach prac B+R

Oznacza to, że w ramach prowadzonych prac badawczo-rozwojowych należy wyeliminować ryzyko dyskryminacji. W praktyce oznacza to wypracowanie i wdrożenie określonych procedur czy innych wewnętrznych wytycznych.



### Dobra praktyka

W projekcie w ramach Działania 2.1 Międzynarodowe Agendy Badawcze planowana jest realizacja działań w następującym zakresie: prowadzenie badań naukowych na najwyższym poziomie, identyfikacja programów i tematów badawczych, opracowanie polityki personalnej. Perspektywa równościowa została ujęta w projekcie w następujący sposób:

„W ramach realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji szczególna uwaga zostanie zwrócona na organizację prac B+R, aby spełniały one standardy równościowe. Na planowane do realizacji standardy składają się następujące rozwiązania:

» komisja akceptująca tematy badawcze będzie różnorodna pod kątem płci;

- » przy wyborze tematów badawczych (a zwłaszcza badań społecznych bądź mających zastosowanie w obszarach społecznych) będzie zwracana uwaga na to, czy są one wrażliwe na kwestie różnorodności społecznej, w tym wynikającej z płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, rasy, narodowości i pochodzenia etnicznego;
- » badaczki i badacze będą zachęceni do realizacji badań społecznych bądź mających zastosowanie w obszarach społecznych;
- » badaczki i badacze zostaną przeszkoleni w zakresie narzędzi i metod ewaluacji wyników badań z uwzględnieniem podejścia interseksjonalnego, na przykład Equity, Diversity, and Inclusion Frameworks, Intersectional Analysis Tools, Intersectionality-Based Policy Analysis Framework, Social Identity and Diversity Frameworks, The Diversity Scorecard, Cultural Competence Frameworks, Equity Scorecard, The HEED (Higher Education Excellence in Diversity) Award, Intersectional Vulnerability Assessment, Global Diversity, Equity, and Inclusion Benchmarks;
- » w ramach opracowywania polityki personalnej w organizacji zostaną uwzględnione kwestie równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi".

#### → Podnoszenie kompetencji międzykulturowych

Oznacza to, że w wypadku projektów, które mają komponent międzynarodowy (na przykład internacjonalizacja, współpraca międzynarodowa), należy zadbać o podnoszenie kompetencji międzykulturowych osób biorących udział w projekcie (na przykład osób z zespołu badawczego).

#### → Kompetencje osób świadczących usługi eksperckie, doradcze lub coachingowe

Oznacza to konieczność określenia minimalnych wymogów w zakresie kwalifikacji i kompetencji osób świadczących usługi w powyższym zakresie w projektach. Osoby te powinny być uwrażliwione także na kwestie związane z praktyczną realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji.

#### → Budowanie wizerunku organizacji otwartej na różnorodność

Oznacza to, że w projektach warto podkreślać realizację standardów równościowych w miejscu pracy. Celem jest budowanie wizerunku organizacji, która docenia różnorodność pracowniczą, a także ma wprowadzone rozwiązania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi

w miejscu pracy. Informacje na temat wdrożonych rozwiązań powinny być ogólnodostępne, w tym spełniające standardy dostępności pod kątem osób z różnymi niepełnosprawnościami. Materiały informacyjne w powyższym zakresie powinny występować nie tylko w polskiej, ale także w anglojęzycznej wersji językowej.



## Dobra praktyka

Przykładem organizacji, która w sposób świadomy, przemyślany, ale także konsekwentny buduje wizerunek pracodawcy otwartego na różnorodność pracowniczą, jest Europejska Agencja Leków (EMA, ang. European Medicines Agency). W związku z brexitem agencja ta podjęła decyzję o przeniesieniu siedziby swojej firmy z Wielkiej Brytanii do innego kraju europejskiego. Agencja ta, zatrudniająca aż dziewięćset osób odpowiedzialnych za ocenę produktów leczniczych i nadzór nad nimi, przeprowadziła badanie wśród swoich pracowników i pracowników, aby poznać ich preferencje dotyczące miasta, które stałoby się nową siedzibą firmy. W wyniku przeprowadzonego wewnętrznego badania agencja ustaliła, że aż dla 70% zatrudnionych osób znaczenie miało, czy w miejscu, gdzie planowana jest przyszła lokalizacja organizacji, są zalegalizowane związki partnerskie lub małżeństwa jedнопłciowe uznające rodzicielstwo rodziców tej samej płci. Okazuje się, że dla wielu osób możliwość funkcjonowania w przyjaznym i akceptującym środowisku prawnym jest kluczowa dla poczucia bezpieczeństwa osobistego oraz stabilności rodzinnej. Takie warunki wpływają pozytywnie na komfort życia, co z kolei bezpośrednio przekłada się na zaangażowanie zatrudnionych osób oraz ich efektywność w miejscu pracy.

### → Dostępność sprzętu, aparatury badawczej i oprogramowania

Oznacza to, że w wypadku zakupu w projekcie sprzętu i aparatury badawczej oraz oprogramowania, które będzie wykorzystywane w projekcie, powinny być wybrane takie rozwiązania, które spełniają standardy dostępności.

### → Dostępność w odniesieniu do publikacji, materiałów i innych rezultatów projektu

Oznacza to, że rezultaty projektu powinny spełniać standardy dostępności. Szeroka dostępność publikacji, materiałów oraz innych rezultatów projektu w obszarze badawczo-rozwojowym ma kluczowe znaczenie dla promowania współpracy, innowacji i transparentności. Umożliwia to korzystanie z wyników przez różne grupy społeczne i zawodowe, a także sprzyja dalszemu rozwojowi naukowemu i technologicznemu.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy ocenić, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie, dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaratywnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



### Błąd i rozwiązanie

W ramach Działania 2.7 Proof of Concept jest przewidziana realizacja projektów, których celem jest weryfikacja hipotez badawczych i potencjału wdrożeniowego wyników uzyskanych w toku realizacji innych projektów pod kątem zastosowania ich w praktyce, efektywnego transferu wiedzy bądź założenia spółki technologicznej. W treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, ujęto zapis: „kadra naukowa naszej organizacji jest uwrażliwiona na kwestie nierównego traktowania i pozbawiona stereotypów”.

Osoba dokonująca oceny powinna oceniać wniosek pod kątem mierzalnych zapisów. Ponadto powinna dokonywać oceny z punktu widzenia tego, jak bardzo sensowne i racjonalne są zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie. Każdy człowiek ma bowiem – mniej lub bardziej uświadomione – stereotypy i uprzedzenia względem osób z różnych grup społecznych. Osobiste uprzedzenia i systemy wartości znajdują odzwierciedlenie w ocenie propozycji badawczych innych osób. Może się to przejawiać na różne sposoby:

- » Stronniczość confirmacyjna (ang. confirmation bias) – tendencja do faworyzowania hipotez, które są zgodne z własnymi przekonaniem lub wcześniejszymi badaniami, przy jednoczesnym ignorowaniu lub deprecjonowaniu dowodów, które są z nimi sprzeczne.
- » Efekt halo (ang. halo effect) – wpływ osobistych przekonań na ocenę całego projektu lub całej hipotezy na podstawie jednego pozytywnego lub negatywnego aspektu.
- » Stronniczość grupowa (ang. in-group bias) – faworyzowanie hipotez pochodzących od osób z własnej grupy naukowej, ideologicznej lub instytucjonalnej.
- » Stronniczość publikacyjna (ang. publication bias) – skłonność do publikowania wyników zgodnych z powszechnie akceptowanymi teoriami lub



własnymi przekonaniem, co wpływa na ocenę hipotez innych naukowców i naukowców.

- » Stronniczość potwierdzenia reputacji (ang. reputational bias) – ocena hipotezy na podstawie reputacji autorki i autora, a nie na podstawie samej jakości dowodów.
- » Stronniczość potwierdzenia metodologicznego (ang. methodological bias) – wpływ własnych preferencji metodologicznych na ocenę hipotez, które wykorzystują różne podejścia badawcze.

Aby minimalizować wpływ osobistych przekonań na ocenę hipotez w nauce, stosuje się różne metody. Przykładowe rozwiązania możliwe do wykorzystania w projekcie to: podwójnie ślepe recenzje, standaryzowane procedury badawcze, replikacje badań oraz dążenie do transparentności i otwartości w procesie badawczym. Informacja o tym powinna mieć również odzwierciedlenie w treści wniosku o dofinansowanie.

#### → Identyfikacja uczestniczek i uczestników projektu

Oznacza to, że należy ocenić, czy występują uczestniczki i uczestnicy działań projektowych (na przykład szkoleń, warsztatów, konferencji, usług doradczych, usługi coachingowych). Jeśli występują uczestniczki i uczestnicy projektu, należy dokonać oceny, czy zidentyfikowano ich potrzeby i oczekiwania oraz stosownie zaplanowano rozwiązania i działania projektowe. Należy jednak mieć na uwadze, że nawet jeśli nie występują uczestniczki i uczestnicy projektu to wniosek o dofinansowanie i tak powinien być oceniany pod kątem zgodności z zasadą w ramach zarządzania personelem projektu. W wypadku braku stosownych opisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.

#### → Wyczulenie na pozorne lub stereotypowe rozwiązania

Oznacza to, że należy ocenić, czy proponowane przez wnioskodawcę rozwiązania i działania mają charakter równościowy, czy tylko pozornie lub stereotypowo odnoszą się do realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. W wypadku wątpliwości ze strony osoby oceniającej wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



## Dobra praktyka

W ramach Działania 2.16 Inno\_Regio\_Lab możliwe jest opracowanie narzędzi i założeń interwencyjnych wspierających rozwój regionalny, z uwzględnieniem wymogów dostępności dla osób napotyających bariery fizyczne i poznawcze.

Projekt koncentruje się na wsparciu współpracy między podmiotami rządowymi i samorządowymi w zakresie tworzenia polityk wspierających innowacje, badania naukowe oraz zieloną i cyfrową transformację.

Przy tworzeniu tych polityk należy wziąć pod uwagę, że na poprawną realizację zasady równości szans i niedyskryminacji składają się rozwiązania uwzględniające różnorodność społeczną, nie tylko tą wynikającą z niepełnosprawności. Ponadto niepełnosprawność ma różny wymiar i nie sprowadza się wyłącznie do niepełnosprawności ruchowej.

Przygotowanie polityki regionalnej która – przykładowo – dotyczy wspierania innowacji, powinno obejmować co najmniej poniższe elementy:

- » Identyfikacja i ocena potrzeb innowacyjnych – przeprowadzanie analiz potrzeb różnych grup społecznych, w tym osób narażonych na dyskryminację, aby określić specyficzne wyzwania związane z dostępem do innowacji. Tworzenie map zasobów regionalnych, które identyfikują konkretne instytucje i partnerów społecznych angażujących się w pomoc grupom szczególnie narażonym na dyskryminację.
- » Edukacja i świadomość w zakresie równości – prowadzenie kampanii informacyjnych na temat równych szans oraz dostępnych programów wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami i innych grup narażonych na wykluczenie. Organizacja szkoleń dla personelu administracyjnego w zakresie rozpoznawania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz uwzględniania potrzeb społecznych w działaniach innowacyjnych.
- » Dostosowanie infrastruktury innowacyjnej – projektowanie przestrzeni i zasobów wspierających innowacje, które uwzględniają dostępność dla osób o różnorodnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnościami ruchowymi, sensorycznymi i poznawczymi.
- » Zapewnienie, że inkubatory, laboratoria i inne przestrzenie publiczne są dostępne i sprzyjają różnorodności społecznej.
- » Komunikacja i dostęp do informacji – tworzenie dostosowanych materiałów informacyjnych na temat programów wsparcia, dostępnych w różnych językach i formatach. Udostępnianie zasobów, które zwiększają świadomość na temat

dostępnych możliwości wśród wszystkich grup społecznych.

- » Linie wsparcia i centra doradztwa – uruchomienie specjalnych linii wsparcia oraz punktów doradczych dla osób rozwijających innowacje, oferujących pomoc w zakresie prawa, finansowania i realizacji projektów, uwzględniających potrzeby osób z niepełnosprawnościami oraz grup narażonych na wykluczenie.
- » Współpraca z organizacjami pozarządowymi – nawiązywanie partnerstw z organizacjami, które wspierają osoby z niepełnosprawnościami i grupy mniejszościowe, aby integrować ich potrzeby w politykach regionalnych oraz zapewniać im dostęp do działań innowacyjnych i finansowania.
- » Kampanie edukacyjne – prowadzenie działań edukacyjnych promujących korzyści z równości w innowacjach, szczególnie tych związanych z transformacją cyfrową i zieloną. Kampanie powinny uwzględniać specyficzne potrzeby osób narażonych na wykluczenie, w tym osób starszych, kobiet i młodzieży z różnych środowisk społecznych.
- » Elastyczne wsparcie projektów innowacyjnych – tworzenie procedur umożliwiających szybkie dostosowanie się do potrzeb projektów, które wspierają różnorodność społeczną. Ułatwianie dostępu do zasobów w sytuacjach kryzysowych, tak, aby różne grupy miały możliwość dalszego rozwoju w sektorze innowacji.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Uwzględnianie w dokumentacji konkursowej obowiązku realizacji zasady

Oznacza to, że w dokumentacji konkursowej powinna się znaleźć nie tylko ogólna informacja o obowiązku realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji zgodnie z „Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

W dokumentacji konkursowej warto umieścić informacje bardziej precyzyjne i przyjazne wnioskodawcom, w tym wskazówki gdzie mogą szukać inspiracji dla działań równościowych.

### → Weryfikacja we wniosku o płatność realizacji działań równościowych

Oznacza to, że wnioski o płatność powinny zawierać szczegółowe informacje o działaniach mających na celu wspieranie równości szans i niedyskryminacji w projektach badań i innowacji. Instytucje wdrażające powinny weryfikować, czy beneficjent rzeczywiście

wdrożyć zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie działania (na przykład procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, transparentne zasady rekrutacji).

→ **Kontrola zgodności projektów z zasadą równości szans i niedyskryminacji w projektach badań i innowacji**

Oznacza to, że w trakcie kontroli projektu należy ocenić, czy projekty poprawnie uwzględniają realizację zasadę równości szans i niedyskryminacji w zakresie zarządzania zespołem badawczym, w tym dostępu do zasobów i możliwości rozwoju zawodowego, realizacji standardów dostępności w miejscu pracy w odniesieniu do prac badawczych finansowanych z Programu.

W praktyce oznacza to sprawdzenie czy beneficjent rzeczywiście realizuje zadeklarowane we wniosku dofinansowanie i wnioskach o płatność działania. Przykładowo, czy dysponuje wymienionymi tam regulaminami, procedurami oraz politykami.

→ **Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości szans i niedyskryminacji w projektach badań i innowacji**

Oznacza to, że na podstawie informacji, raportów oraz wniosków o płatność weryfikowane jest jak wdrażana jest ta zasada. Oznacza to także informowanie Komitetu Monitorującego oraz Grupy horyzontalnej Programu FENG na temat postępów i problemów z wdrażaniem zasady i – o ile jest to uzasadnione – podejmowanie przy udziale partnerów społecznych działań usprawniających.

→ **Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu badań i innowacji**

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu realizacji projektów dotyczących rozwoju badań i innowacji, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania.

→ **Wskazywanie przykładowych obszarów o istotnym znaczeniu społeczno-gospodarczym**

Oznacza to, że zostały zidentyfikowane i są upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów informacje na temat badań, innowacji czy rozwiązania o istotnym znaczeniu społeczno-gospodarczym.

## Cel 2 Korzyści z cyfryzacji

Drugi cel szczegółowy Programu FENG dotyczy czerpania korzyści z cyfryzacji dla obywateli i obywateli, przedsiębiorstw, organizacji badawczych oraz instytucji publicznych. W ramach tego celu są udzielane granty dla małych i średnich przedsiębiorstw na zakup i wdrożenie rozwiązań informatycznych służących transformacji cyfrowej. Wsparcie jest przeznaczone na zakup gotowych rozwiązań (w formie licencji lub praw własności do technologii) oraz na zlecone prace programistyczne. Inną formą wsparcia, z którego mogą skorzystać małe i średnie przedsiębiorstwa, jest doradztwo przedwdrożeniowe, którego celem jest rozpoznanie rzeczywistych potrzeb i korzyści firmy w zakresie cyfryzacji przedsiębiorstwa.

### Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

#### → Identyfikacja użytkowników i użytkowników innowacji

Oznacza to, że na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie powinna być przeprowadzona pogłębiona analiza pod kątem tego, czy w projekcie będą występować użytkownicy i użytkownicy. W zakresie przeprowadzenia analizy zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.



#### Dobra praktyka

W ramach Działania 2.21 Wsparcie transformacji cyfrowej polskich MŚP jest realizowany konkurs w trybie niekonkurencyjnym, który umożliwia udzielanie grantów dla małych i średnich przedsiębiorstw na zakup i wdrożenie rozwiązań informatycznych służących transformacji cyfrowej. W wypadku wdrażania innowacji informatycznej mającej na celu usprawnienie procesu produkcji użytkownikami i użytkownikami będą osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach, które skorzystają z rozwiązań cyfrowych finansowanych z projektu. Z kolei w wypadku wdrożenia rozwiązania informatycznego w celu usprawnienia komunikacji z klientkami i klientami przedsiębiorstwa można dodatkowo wskazać grupę pośrednich użytkowników i użytkowników projektu.

### → Dostępność sprzętu i technologii

Oznacza to, że w wypadku zakupu w projekcie sprzętu lub technologii powinny być wybrane takie rozwiązania, które spełniają standardy dostępności.

### → Kompetencje osób świadczących usługi eksperckie, doradcze lub coachingowe

Oznacza to określenie minimalnych wymogów w zakresie kwalifikacji i kompetencji osób świadczących usługi w powyższym zakresie w projektach. Osoby te powinny być uwrażliwione także na kwestie związane z praktyczną realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji.

### → Testowanie i eksperymentowanie przy użyciu sztucznej inteligencji

Oznacza to, że usługi oferowane przedsiębiorcom w zakresie eksperymentowania, testowania oraz walidacji rozwiązań z użyciem sztucznej inteligencji muszą uwzględnić kwestie związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji, równością oraz standardami dostępności dla osób ze specjalnymi potrzebami.



## Dobra praktyka

Wdrażanie rozwiązań przy użyciu sztucznej inteligencji wymaga świadomego podejścia do ryzyk, które mogą prowadzić do dyskryminacji, wykluczenia lub stereotypowego traktowania osób z różnych grup społecznych. Przykładowo na ryzyka te składa się:

- » Stronniczość algorytmów – algorytmy sztucznej inteligencji mogą odzwierciedlać stereotypy i uprzedzenia zawarte w danych, na których są trenowane. Jeżeli te dane zawierają historyczne nierówności lub stronnicze reprezentacje, sztuczna inteligencja może je replikować i wzmacniać.
- » Niedostateczna reprezentacja w danych treningowych – jeżeli dane używane do trenowania modeli sztucznej inteligencji nie obejmują odpowiedniej reprezentacji różnych grup społecznych, to algorytmy mogą nie działać prawidłowo dla tych grup.
- » Brak przejrzystości – decyzje podejmowane przez algorytmy sztucznej inteligencji mogą być trudne do zrozumienia i wyjaśnienia, co ogranicza możliwości wykrycia i skorygowania potencjalnych dyskryminacji.
- » Automatyzacja niesprawiedliwych procesów – automatyzacja decyzji, które wcześniej były podejmowane przez ludzi, może przenosić istniejące uprzedzenia do świata cyfrowego, wzmacniając je i utrudniając ich kwestionowanie.
- » Brak uwzględnienia odniesienia kulturowego – sztuczna inteligencja może nie brać

pod uwagę różnorodności kulturowej i uwarunkowań społecznych, co prowadzi do nieadekwatnych lub nawet wykluczających wyników.

- » Niewłaściwe testowanie i walidacja – niewystarczające testowanie i walidacja algorytmów w różnych uwarunkowaniach i dla różnych grup demograficznych może prowadzić do nieprzewidzianych i dyskryminujących rezultatów.

Reasumując, wdrażanie rozwiązań przy użyciu sztucznej inteligencji wymaga zapewnienia odpowiedniej jakości danych, transparentności algorytmów, uwzględniania różnorodności i uwarunkowań kulturowych, a także skrupulatnego testowania i walidacji.

### → **Kwestie równościowe w ramach działań informacyjno-promocyjnych**

Oznacza to, że w ramach działań informacyjno-promocyjnych powinien być uwzględniony przekaz równościowy. Dotyczy to: spełnienia standardu dostępności, wykorzystywania niestereotypowych grafik i zdjęć, używania języka wrażliwego na płęć i neuratywów. Dodatkowo warto wprost wskazywać na obowiązek realizacji zasady także przez podmioty starające się o granty, podając stosowne przykłady w tym zakresie. Mogą być temu poświęcone odrębne materiały informacyjno-promocyjne, określające minimalne wymagania, jakie powinno spełnić przedsiębiorstwo ubiegające się o grant w ramach Programu.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → **Konkretne mierzalne zapisy**

Oznacza to, że należy ocenić, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie, dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaracyjnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



### **Błąd i rozwiązanie**

Wniosek dotyczy automatyzacji procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwie i wprowadzenia nowoczesnych rozwiązań technologicznych w zakresie bieżącego zarządzania przedsiębiorstwem. Wnioskodawca w treści wniosku o dofinansowanie zawarł informację:

„zmiany technologiczne i cyfryzacja mogą stanowić wyzwania dla starszych pracownic i pracowników. Zapewnione zostanie im jednak odpowiednie wsparcie”.

Zapis przedstawiony we wniosku o dofinansowanie jest zbyt ogólny i mało konkretny. Zabrakło w nim informacji na temat rozwiązań i działań planowanych do realizacji w ramach projektu. Przykładowo na rozwiązania te mogą się składać: szkolenia z wprowadzanych zmian technologicznych (dostosowane poziomem trudności do umiejętności pracownic i pracowników na podstawie pretestu wiedzy), specjalne szkolenia technologiczne dostosowane do potrzeb starszych pracownic i pracowników (prowadzone w przystępny sposób, w mniejszych grupach, z większym naciskiem na praktyczne zastosowanie technologii), mentoring i wsparcie w miejscu pracy (w ramach którego młodzi pracownicy z większą biegłością technologiczną pełnią rolę mentorów, wspierających starszych kolegów i koleżanki w adaptacji do nowych technologii), organizacja indywidualnych konsultacji technologicznych, e-learning i materiały wspierające (interaktywne kursy, filmy instruktażowe i prezentacje dotyczące obsługi nowych technologii), dostosowanie stanowisk pracy (ergonomiczne ustawienia sprzętu komputerowego, uproszczone interfejsy użytkownika, które będą łatwiejsze w obsłudze), regularna ocena postępów (wdrożony system regularnej oceny efektywności nowych narzędzi i poziomu komfortu pracowników w ich używaniu). Dopiero tak przygotowany opis pozwala stwierdzić, że jest on zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji.

#### → Realizacja zasady w projektach grantowych

Oznacza to, że w projektach, które mają charakter grantowy i są realizowane niekonkurencyjnie, zasada równości szans i niedyskryminacji również powinna mieć odzwierciedlenie we wniosku o dofinansowanie. Z zapisów ujętych we wniosku powinno wynikać, że projekt ma pozytywny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Oznacza to także, że w treści wniosku o dofinansowanie powinny znaleźć się konkretne mierzalne zapisy odzwierciedlające realizację tej zasady. Ponadto wszystkie produkty i usługi, w tym usługi szkoleniowe, eksperckie, doradcze, powinny być świadczone z uwzględnieniem standardów dostępności. W uzasadnionych sytuacjach można wykazać neutralność produktu lub usługi projektu, w tym niemożność spełnienia wszystkich standardów dostępności. Powinno to być jednak stosownie opisane w treści wniosku o dofinansowanie.





## Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie zawarto informację o neutralnym wpływie projektu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Neutralny wpływ uzasadniono tym, że projekt dotyczy doradztwa przedwdrożeniowego oferowanego w ramach Działania 2.21 Wsparcie transformacji cyfrowej polskich małych i średnich przedsiębiorstw, a zatem doradztwa, które jest ukierunkowane na rozpoznanie potrzeb i korzyści firmy w zakresie cyfryzacji przedsiębiorstwa, a nie indywidualnych osób.

Działania projektowe, których celem jest wsparcie podmiotów gospodarczych, również powinny się wpisywać w realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. W odniesieniu do powyższego przykładu potwierdzenie realizacji tej zasady będzie możliwe, jeśli we wniosku o dofinansowanie pojawią się przykłady konkretnych wdrożonych rozwiązań i działań w zakresie: równego traktowania w miejscu pracy, przeszkolenia z tematyki równości szans osób odpowiedzialnych za świadczenie usług doradczych, organizacji usług doradztwa w taki sposób, aby spełniała standardy dostępności, organizacji usług doradztwa w taki sposób, aby osoby opiekujące się zależnymi członkiniami i członkami rodziny mogły z nich skorzystać.

Ponadto, na realizację zasady równości szans mogą składać się również działania uświadamiające przedsiębiorczynom i przedsiębiorcom konieczność uwzględniania równego traktowania w ramach oferowanych usług doradczych, w tym kwestii zapewniania standardów dostępności względem osób o specjalnych potrzebach.

## Rekomendacje dla instytucji

- **Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu cyfryzacji**  
Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu cyfryzacji, adekwatne do specyfiki Programu, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania.
  
- **Wytyczne dla grantodawców w zakresie realizacji zasady**  
Oznacza to, że należy przygotować podmioty pełniące funkcję pośredników finansowych i grantodawców w zakresie realizacji przez nich zasady równości szans i niedyskryminacji. Oznacza to także określenie minimalnych wymagań stawianych w tym

zakresie podmiotom, które za pośrednictwem instytucji finansowych i grantodawców będą korzystać ze środków Programu.

→ **Monitorowanie zjawiska wykluczenia cyfrowego**

Oznacza to, że regularnie jest monitorowane zjawisko wykluczenia cyfrowego i następuje weryfikacja, czy ma ono przełożenie na specyfikę naborów prowadzonych w ramach Programu.



## Cel 3 Wzmocnienie konkurencyjności MŚP

Trzeci cel szczegółowy Priorytetu 2 Programu FENG dotyczy wzmocnienia trwałego wzrostu i konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz tworzenia miejsc pracy w tych przedsiębiorstwach, w tym przez inwestycje produkcyjne. Wsparcie oferowane w ramach Programu będzie obejmować: pomoc w zakresie internacjonalizacji, pomoc w powstawaniu i rozwoju innowacyjnych spółek (start-upy, scale-upy), finansowanie innowacyjnej działalności przedsiębiorstw z wykorzystaniem instrumentów kapitałowych, gwarancyjnych oraz instrumentów mieszanych. W odniesieniu do specyfiki tak zdefiniowanego celu szczegółowego opracowano poniższe rekomendacje.

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Realizacja zasady równości szans w dostępie do programów wspierających rozwój start-upów

Oznacza to, że są podejmowane ukierunkowane działania, które mają wyrównywać szanse osób należących do grup szczególnie narażonych na dyskryminację, które zainteresowane są rozwijaniem innowacyjnych produktów technologicznych.

Oznacza to także, że w ramach usług doradczych ujmowane są zagadnienia, które uświadamiają, że innowacyjne produkty, usługi i technologie powinny uwzględniać sytuację i potrzeby osób szczególnie narażonych na dyskryminację, w tym osób z niepełnosprawnościami.



### Dobra praktyka

W projektach finansowanych z Działania 2.27 Laboratorium Innowatora lub z Działania 2.28 Startup Booster Poland warto skorzystać z dobrych praktyk stosowanych przez międzynarodowe programy akceleryjne, które coraz częściej wdrażają dobre praktyki mające na celu zwiększenie szans osób należących do grup zagrożonych wykluczeniem i dyskryminacją. Oto kilka przykładów:

- » MassChallenge – międzynarodowy akcelerator start-upów, który wdrożył praktyki wspierające różnorodność i inkluzywność w procesie rekrutacji. W ramach procesu selekcji MassChallenge zapewnia, że jego jury i mentorzy reprezentują różne grupy społeczne i zawodowe, co pomaga w eliminowaniu nieświadomych uprzedzeń podczas wyboru uczestników.
- » Y Combinator – akcelerator, który wprowadził polityki antydyskryminacyjne oraz zasady dotyczące różnorodności i inkluzywności, które są integralną częścią

programu. Organizacja ta kładzie nacisk na tworzenie środowiska, w którym wszystkie osoby, bez względu na swoje pochodzenie czy tożsamość, czują się bezpiecznie i są traktowane z szacunkiem

- » Backstage Capital – fundusz venture capital i akcelerator, który koncentruje się na inwestowaniu w start-upy prowadzone przez osoby z grup mniejszościowych, w tym osoby czarnoskóre, kobiety, osoby LGBTQ+ oraz inne niedoreprezentowane grupy. Fundusz oferuje zarówno kapitał początkowy, jak i wsparcie merytoryczne dla swoich uczestniczek i uczestników.
- » Impact Hub – globalna sieć przestrzeni coworkingowych i programów wsparcia dla przedsiębiorców społecznych, która zapewnia, że ich infrastruktura oraz narzędzia pracy są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Dzięki temu uczestnicy z ograniczeniami fizycznymi mają równy dostęp do zasobów i wsparcia.

Wszystkie te praktyki wspierają tworzenie bardziej zróżnicowanego, sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska w międzynarodowych programach akceleryjnych, co z kolei zwiększa szanse sukcesu dla przedsiębiorców z grup zagrożonych dyskryminacją i wykluczeniem społecznym.

### → Zapewnienie równych szans w dostępie do instrumentów kapitałowych i gwarancyjnych

Zapewnienie równych szans w dostępie do instrumentów kapitałowych i gwarancyjnych. Oznacza to, że dostęp do finansowania kapitałowego (Starter, Biznest, Otwarte innowacje, KOFFI, CVC) powinien być otwarty dla przedsiębiorczyń i przedsiębiorców z różnych grup społecznych. Aby zapewnić równość szans, proces aplikacji należy dostosować poprzez uproszczenie języka w dokumentacji oraz oferowanie materiałów informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych w różnych formatach (np. w wersji dla osób z dysfunkcjami wzroku). Dodatkowo warto rozważyć wsparcie doradcze dla osób z grup szczególnie narażonych na wykluczenie, które mogą potrzebować dodatkowej pomocy w przygotowaniu aplikacji.

### → Podnoszenie kompetencji międzykulturowych

Oznacza to, że w projektach, które mają komponent międzynarodowy (na przykład internacjonalizacja, współpraca międzynarodowa), należy zadbać o podnoszenie kompetencji międzykulturowych osób biorących udział w projekcie (na przykład osób z zespołu badawczego). Przykładowo może być to realizowane poprzez szkolenia o następującym zakresie tematycznym: definicja i znaczenie kompetencji międzykulturowych w globalizującym się świecie, rola kompetencji międzykulturowych w pracy zespołowej i komunikacji międzynarodowej, różnice kulturowe i ich wpływ na komunikację, praca zespołowa oraz

budowanie relacji, wartości kulturowe i ich wpływ na zachowania i podejmowanie decyzji, identyfikacja stereotypów i uprzedzeń w kontekście międzykulturowym, świadomość własnych uprzedzeń i ich wpływu na komunikację, różnice w komunikacji werbalnej i niewerbalnej (np. gesty, ton głosu, kontakt wzrokowy), zasady komunikacji w kulturach wysokiego i niskiego kontekstu, różnice w podejściu do czasu, przestrzeni i hierarchii, typowe źródła konfliktów międzykulturowych w środowisku pracy, narzędzia i strategie rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic kulturowych, budowanie efektywnych zespołów międzykulturowych, strategie integracji i wspierania członków zespołów o różnym pochodzeniu kulturowym.

### → **Kompetencje osób świadczących usługi eksperckie, doradcze lub coachingowe**

Oznacza to określenia minimalnych wymogów w zakresie kwalifikacji i kompetencji osób świadczących usługi eksperckie, doradcze lub coachingowe w projektach. Osoby te powinny być uwrażliwione także na kwestie związane z praktyczną realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji.

### → **Budowanie wizerunku organizacji otwartej na różnorodność**

Oznacza to, że w projektach warto podkreślać realizację standardów równościowych w miejscu pracy. Celem jest budowanie wizerunku organizacji, która docenia różnorodność pracowniczą, a także ma wprowadzone rozwiązania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Informacje na temat wdrożonych rozwiązań powinny być ogólnodostępne, w tym spełniające standardy dostępności pod kątem osób z różnymi niepełnosprawnościami. Materiały informacyjne w powyższym zakresie powinny występować nie tylko w polskiej, ale także w anglojęzycznej wersji językowej. Oznacza to także zwracanie uwagi w ramach komunikacji zewnętrznej na produkty i usługi, które odpowiadają na potrzeby wąskich grup docelowych użytkowników i użytkowniczek.

### → **Podnoszenie świadomości w zakresie wpływów trendów technologicznych na równe szanse**

Oznacza to, że w procesie zwiększania świadomości oraz popularyzowania wiedzy na temat najnowszych trendów technologicznych uwzględniane są kwestie związane z równymi szansami i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Należy podkreślać, jak nowe technologie mogą wpływać na równość oraz jakie wyzwania i możliwości przynoszą dla różnych grup społecznych.



## Dobra praktyka

Rozwiązania technologiczne mające pozytywny wpływ w zakresie równości szans to – przykładowo – rozwiązania, które uwzględniają potrzeby marginalizowanych społeczności. Podejście to jest szczególnie widoczne wśród inwestorów, którzy kierują się kryteriami w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wpływu społecznego (ESG, ang. environmental, social, and governance). Kluczowe aspekty omawianego trendu to:

- » Technologie asystujące – inwestycje w technologie wspomagające osoby z niepełnosprawnościami, umożliwiające im lepszy dostęp do edukacji, zatrudnienia i codziennych czynności (na przykład Voiceitt – start-up rozwijający technologię rozpoznawania mowy dla osób z zaburzeniami mowy, OrCam – firma tworząca urządzenia wspomagające osoby niewidome i niedowidzące, umożliwiające między innymi czytanie tekstu czy rozpoznawanie twarzy).
- » Inkluzja cyfrowa – działania mające na celu zmniejszenie przepaści cyfrowej przez zapewnienie dostępu do Internetu i narzędzi cyfrowych dla społeczności niedostatecznie obsługiwanych (na przykład projekt Loon Google, zapewniający dostęp do Internetu w odległych obszarach za pomocą balonów stratosferycznych, Telesom ZAAD, usługa mobilna w Somalilandzie, która znacznie zwiększyła inkluzję finansową dla osób bez dostępu do tradycyjnych banków).
- » Rozwiązania EdTech – technologie edukacyjne zapewniające równe możliwości nauki dla uczennic i uczniów z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych (na przykład Khan Academy – zdalna platforma edukacyjna oferująca darmowe kursy z szerokiego zakresu przedmiotów, Duolingo – aplikacja do nauki języków, która oferuje darmowy dostęp do edukacji w wielu językach).
- » Innowacje w zdrowiu – technologie mające na celu poprawę dostępności i przystępności opieki zdrowotnej dla niedostatecznie obsługiwanych populacji (na przykład Zipline – wykorzystanie dronów do dostarczania zaopatrzenia medycznego w odległe obszary w krajach takich jak Rwanda i Ghana, Babylon Health – zapewnienie dostępu do opieki zdrowotnej przez telemedycynę i diagnostykę opartą na sztucznej inteligencji).
- » Inwestorzy impaktowi skoncentrowani na inkluzywności – inwestorzy, którzy starają się osiągać pozytywne wyniki społeczne i środowiskowe, koncentrując się na promowaniu równości, różnorodności i inkluzywności w społeczeństwie. Tacy inwestorzy nie tylko dążą do osiągnięcia zysków finansowych, ale także aktywnie szukają możliwości inwestowania w przedsięwzięcia, które wspierają społecznie wykluczone lub niedostatecznie reprezentowane grupy oraz

przyczyniają się do tworzenia bardziej sprawiedliwego społeczeństwa (na przykład The Rise Fund – globalny fundusz inwestycyjny wspierający firmy o dużym wpływie społecznym i środowiskowym, Acumen Fund – inwestowanie we wczesne fazy firm, które dostarczają kluczowe dobra i usługi dla społeczności o niskich dochodach, Omidyar Network – wspieranie innowacji technologicznych, które propagują inkluzywne gospodarki i poprawiają życie niedostatecznie obsługiwanych populacji).

Podsumowując, trend inwestowania w inkluzywne rozwiązania technologiczne odzwierciedla rosnące uznanie wśród inwestorów impaktowych. Skupiając się na produktach, usługach i technologiach propagujących równy dostęp i równe możliwości, inwestorzy ci przyczyniają się do bardziej inkluzywnej i sprawiedliwej globalnej gospodarki.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy ocenić, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie, dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaratywnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



### Błąd i rozwiązanie

W ramach Działania 2.24 Polskie Mosty Technologiczne jest planowane wsparcie dla przedsiębiorstw zainteresowanych pozyskiwaniem nowych możliwości rozwoju na rynkach zagranicznych. Projekt jest realizowany na zasadzie projektu grantowego. Zgodność z zasadą równości szans i niedyskryminacji została wskazana we wniosku o dofinansowanie przez zapis: „osoby dokonujące oceny wniosków grantowych zostaną uwrażliwione na kwestie związane z równym traktowaniem oraz wymaganiami zawartymi w Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

Realizacja rozwiązań i działań wpisujących się w zasadę równości szans i niedyskryminacji musi być przedstawiona nie tylko jasno i czytelnie, ale także mierzalnie, tak aby na etapie oceny wniosku osoba oceniająca, a na późniejszych etapach realizacji projektu – osoba oceniająca wnioski o płatność lub dokonująca kontroli – była w stanie sprawdzić, jakie konkretne działania zostały podjęte w powyższym zakresie. Ocena tych działań powinna być racjonalna.



Niewystarczające jest zatem zapoznanie osób odpowiedzialnych za weryfikację wniosków grantowych z zapisami ujętymi w przywołanych „Wytycznych”. Osoby te powinny być odpowiednio przygotowane, adekwatnie do specyfiki danego projektu.

### → Realizacja zasady w projektach realizowanych przez operatorów

Oznacza to, że także w projektach, które są realizowane przez operatorów i akceleratory, zasada równości szans i niedyskryminacji powinna mieć odzwierciedlenie we wniosku o dofinansowanie. Z wniosku powinno wynikać, że projekt ma pozytywny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Oznacza to także, że powinny znaleźć się tam konkretne mierzalne zapisy odzwierciedlające realizację tej zasady. Ponadto wszystkie produkty i usługi, w tym usługi szkoleniowe, eksperckie, doradcze, powinny być świadczone z uwzględnieniem standardów dostępności.



## Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie złożonym przez operatora finansowego została ujęta informacja: „projekt będzie zgodny z zasadą równości szans i niedyskryminacji, ponieważ daje możliwość skorzystania ze środków Programu każdemu przedsiębiorstwu, bez względu na to, jaką ma strukturę zatrudnienia i profil działalności”.

Spełnianie zasady równości szans i niedyskryminacji przez operatora finansowego jest nie tylko możliwe, lecz również konieczne w ramach wydatkowania środków z Funduszy Europejskich.

We wniosku o dofinansowanie powinny być wskazane konkretne rozwiązania i działania, które składają się na realizację tej zasady. Przykładowo będą to:

- » Przejrzyste kryteria oceny – operator finansowy powinien opracować i stosować jasne, obiektywne kryteria oceny wniosków o dofinansowanie, które są wolne od jakichkolwiek form uprzedzeń i dyskryminacji. Wszystkie wnioski powinny być oceniane na podstawie tych samych standardów i wymogów, niezależnie od tożsamości wnioskodawcy.
- » Równy dostęp do informacji – operator musi zapewnić, że wszyscy potencjalni beneficjenci mają równy dostęp do informacji o funduszach, warunkach ich przyznawania oraz procedurach aplikacyjnych. Informacje te powinny być dostępne w różnych formatach (na przykład w wersji cyfrowej, drukowanej,



- w językach mniejszości, z dostosowaniem dla osób z niepełnosprawnościami), aby były dostępne dla wszystkich grup społecznych.
- » Szkolenia dla pracowników i pracowników – osoby zatrudniane przez operatora finansowego powinni być regularnie szkolone z zakresu równości szans, niedyskryminacji oraz zarządzania różnorodnością. Szkolenia te pomogą zidentyfikować i wyeliminować nieświadome uprzedzenia, które mogą wpływać na proces oceny wniosków.
  - » Zapewnienie wsparcia dla grup defaworyzowanych – operator finansowy powinien oferować dodatkowe wsparcie i doradztwo dla grup, które mogą być narażone na wykluczenie (na przykład mniejszości etniczne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze). Mogą to być szkolenia z pisania wniosków, doradztwo indywidualne czy pomoc w rozumieniu procedur.
  - » Monitoring i raportowanie – operator finansowy powinien prowadzić regularny monitoring i regularne raportowanie dotyczące udziału różnych grup społecznych w programach finansowanych z funduszy unijnych. Jeśli zostaną zidentyfikowane nierówności, to operator powinien wdrożyć odpowiednie środki naprawcze.
  - » Sprawiedliwe przyznawanie środków – środki muszą być przyznawane na podstawie obiektywnych kryteriów związanych z celami projektu i jego jakością, bez względu na tożsamość wnioskodawcy.
  - » Monitoring realizacji projektów – operator finansowy powinien monitorować realizację projektów pod kątem zgodności z zasadą równości szans i niedyskryminacji. Obejmuje to sprawdzenie, czy projekty realizowane przez beneficjentów rzeczywiście propagują te wartości, szczególnie jeśli jest to część celów projektu.
  - » Możliwość odwołania – beneficjenci, których wnioski zostały odrzucone, powinni mieć możliwość odwołania się od decyzji. Proces odwoławczy powinien być transparentny i dostępny dla wszystkich.
  - » Kontrola zewnętrzna – regularne audyty i kontrole przeprowadzane przez zewnętrzne podmioty mogą pomóc w zapewnieniu, że operator finansowy przestrzega zasad równości szans i niedyskryminacji.
  - » Programy edukacyjne – operator finansowy może propagować programy, które wspierają różnorodność i inkluzywność w projektach finansowanych ze środków unijnych, zachęcając do tworzenia inicjatyw skierowanych do grup zagrożonych wykluczeniem.
  - » Współpraca z organizacjami pozarządowymi – współpraca z organizacjami, które wspierają równość szans i niedyskryminację, może pomóc w lepszym zrozumieniu potrzeb różnych grup społecznych oraz w opracowaniu skuteczniejszego wsparcia.

### → Realizacja zasady w projektach grantowych

Oznacza to, że także w projektach, które mają charakter grantowy i są realizowane niekonkurencyjnie, zasada równości szans i niedyskryminacji powinna mieć odzwierciedlenie we wniosku o dofinansowanie. Z wniosku powinno wynikać, że projekt ma pozytywny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Oznacza to także, że powinny znaleźć się tam konkretne mierzalne zapisy odzwierciedlające realizację tej zasady. Ponadto wszystkie produkty i usługi, w tym usługi szkoleniowe, eksperckie, mentoringowe, powinny być świadczone z uwzględnieniem standardów dostępności. W uzasadnionych i opisanych we wniosku sytuacjach można wykazać neutralność produktu lub usługi projektu, w tym niemożność spełnienia wszystkich standardów dostępności.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Uwzględnianie w dokumentacji konkursowej obowiązku realizacji zasady

Oznacza to, że w dokumentacji konkursowej powinna się znaleźć nie tylko ogólna informacja o obowiązku realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji zgodnie z „Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

W dokumentacji konkursowej tej warto umieścić bardziej precyzyjne i przyjazne wnioskodawcom informacje, w tym wskazówki, gdzie mogą szukać inspiracji dla rozwiązań i działań równościowych.

### → Weryfikacja we wniosku o płatność realizacji działań równościowych

Oznacza to, że wnioski o płatność powinny zawierać szczegółowe informacje o działaniach mających na celu wspieranie równości szans i niedyskryminacji.

Instytucje wdrażające powinny weryfikować, czy beneficjent rzeczywiście wdrożył zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie działania (na przykład procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, transparentne zasady rekrutacji).

### → Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości szans i niedyskryminacji

Oznacza to, że w trakcie kontroli projektu należy ocenić, czy projekty poprawnie uwzględniają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji w zakresie zarządzania zespołem projektowym, w tym dostępu do zasobów i możliwości rozwoju zawodowego, realizacji standardów dostępności w miejscu pracy w odniesieniu do prac badawczych finansowanych z Programu.

W praktyce oznacza to sprawdzenie czy beneficjent rzeczywiście realizuje zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie i wnioskach o płatność działania. Przykładowo, czy dysponuje wymienionymi tam regulaminami, procedurami oraz politykami.

### → Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu wzmacniania konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu wzmacniania konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania.



#### Dobra praktyka

Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu wzmacniania konkurencyjności firm, a które równocześnie wspierają realizację zasady równości szans może być dokonywane przez instytucje systemu wdrażania poprzez: regularną organizację konkursów na dobre praktyki w tym zakresie, identyfikację przykładów nietypowych i inspirujących projektów przez opiekunki i opiekunów projektów, identyfikację przykładów nietypowych i inspirujących projektów przez osoby dokonujące kontroli projektów.

### → Zapewnienie równych szans w działaniach związanych z internacjonalizacją polskich firm technologicznych

Oznacza to, że są stosowane kryteria równościowe w wyborze firm objętych wsparciem dotyczącym rozwoju międzynarodowego.



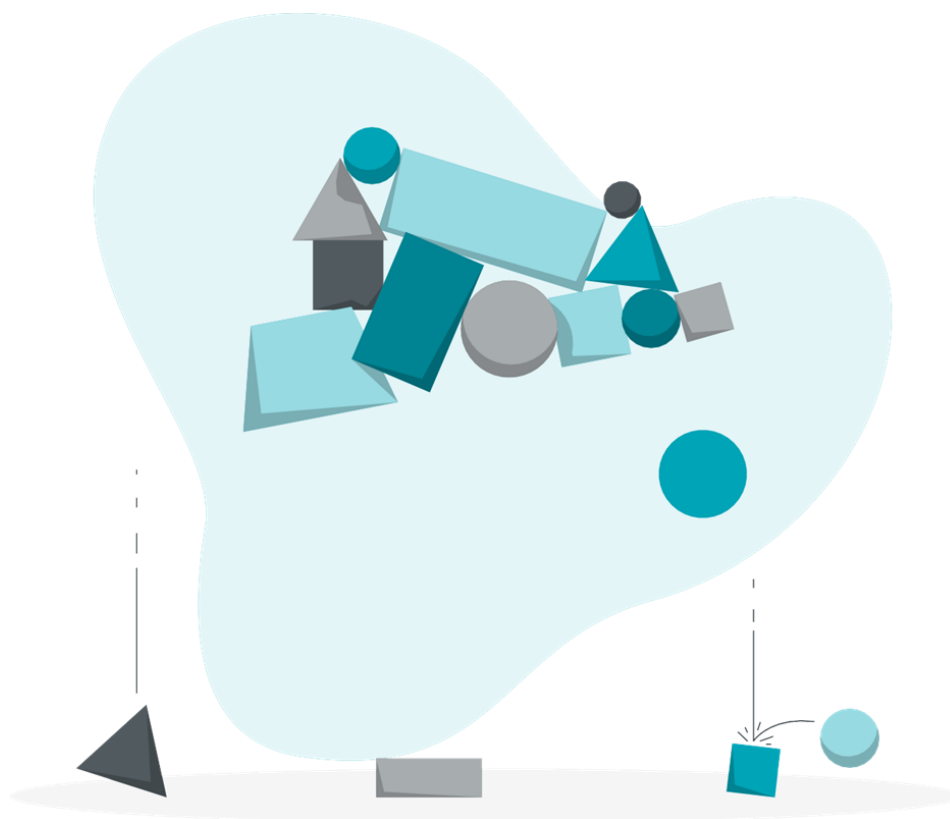
#### Dobra praktyka

Dobra praktyka polega na wprowadzeniu nowego kryterium, odnoszącego się do równości szans i niedyskryminacji w ramach wyboru firm do objęcia wsparciem w Działaniu 2.25 Promocja marki innowacyjnych MŚP. Kryterium mogłoby zawierać następujące elementy:

Kryterium obowiązkowe – przedsiębiorstwo aplikujące o wsparcie musi wykazać, że jego polityka rekrutacji, zatrudniania, wynagradzania, awansowania oraz struktura zarządzania i procedury decyzyjne jest transparentna i uwzględnia zasady równego traktowania w miejscu pracy.

Kryterium rankingujące – kryterium umożliwiające uzyskanie dodatkowych punktów za realizację poniższych rozwiązań przez przedsiębiorstwo:

- » Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy – przedsiębiorstwo ma wdrożoną procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, która określa standardy w zakresie równego traktowania oraz wskazuje sposób zgłaszania przypadków dyskryminacji i mobbingu (1 punkt).
- » Zachęty w rekrutacji – przedsiębiorstwo prowadzi politykę rekrutacyjną, która zachęca do udziału w rekrutacji osoby należące do szczególnie narażonych na dyskryminację (1 punkt).
- » Edukacja i szkolenia – przedsiębiorstwo realizuje szkolenia, które odnoszą się do kwestii równego traktowania w miejscu pracy (1 punkt).
- » Badanie satysfakcji pracowniczej – przedsiębiorstwo regularnie prowadzi badanie satysfakcji pracowniczej. Badanie to uwzględnia także zagadnienia związane z równym i sprawiedliwym traktowaniem (1 punkt).



# Priorytet 3

## Specyfika Priorytetu 3

Priorytet 3 Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki dotyczy zazielenienia przedsiębiorstw. W ramach tego Priorytetu zaplanowano działania mające przyczynić się do zwiększenia efektywności energetycznej i ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, a tym samym przyczyniające się do osiągnięcia celów Europejskiego Zielonego Ładu. Celem Priorytetu jest wspieranie transformacji przedsiębiorstw w zakresie efektywności energetycznej przez modernizację infrastruktury w przedsiębiorstwach, a także wdrażanie nowych lub ulepszonych produktów czy usług w powiązaniu ze zmianą procesów, umożliwiającą znaczną redukcję zużycia energii w danym przedsiębiorstwie lub u odbiorców końcowych – użytkowników i użytkowników. Priorytet ten ma zapewnić finansowanie dłużne inwestycji zwiększających efektywność energetyczną przedsiębiorstw, w tym w zakresie modernizacji budynków, linii produkcyjnych, zakupu urządzeń ograniczających zużycie energii elektrycznej lub ciepłej, zwiększenia wykorzystania odnawialnych źródeł energii, instalacji wytwarzających energię ze źródeł odnawialnych.



## Działanie 3.1 Kredyt ekologiczny

Działanie 3.1 Kredyt ekologiczny ma na celu wspieranie przedsiębiorstw w transformacji zwiększającej ich efektywność energetyczną przez modernizację infrastruktury, w tym również przez inwestycje w nowe lub ulepszone produkty bądź procesy. W ramach Działania przedsiębiorcy będą mogli realizować inwestycje na rzecz szeroko rozumianej efektywności energetycznej, w tym związane z energooszczędnością lub ze zmianą źródeł wykorzystywanej energii na bardziej ekologiczne. Specyfika tego Działania jest związana z tym, że wsparcie oferowane w jego ramach będzie oferowane w postaci premii ekologicznej, stanowiącej refundację części kapitałowej kredytu ekologicznego przeznaczonego na pokrycie kosztów kwalifikowanych poniesionych przez beneficjenta na realizację inwestycji. Poniższe wytyczne uwzględniają te założenia. Mając na uwadze charakter tego Działania, poniżej zaproponowano rekomendacje w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji.

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Równość szans w ramach zarządzania zespołem projektowym

Oznacza to, że ramach bieżącej działalności przestrzegane są przepisy w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Oznacza to także, że istnieją wewnętrzne polityki, procedury czy programy, które stanowią potwierdzenie dla równego traktowania w różnych obszarach zarządzania organizacją (na przykład procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, procedury rekrutacji i selekcji, regulamin wynagradzania, program work-life balance).



#### Dobra praktyka

Przykładowe rozwiązania składające się na równe traktowanie w ramach zarządzania personelem:

- » Zatrudnianie różnorodnych grup społecznych – firmy mogą wprowadzić politykę promującą równe szanse zatrudnienia dla różnych grup społecznych (na przykład osób z niepełnosprawnościami, osób starszych oraz przedstawicielek i przedstawicieli mniejszości etnicznych i kulturowych). Polityki te powinny być jasno zdefiniowane i stosowane na każdym etapie procesu rekrutacji, rozwoju kariery oraz przyznawania awansów.
- » Dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób z niepełnosprawnościami – inwestując w modernizację infrastruktury, firmy mogą zadbać o dostępność miejsc

pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Przykładem może być budowa ramp, instalacja wind, dostosowanie łazienek, szerokich drzwi czy stanowisk pracy dla osób na wózkach inwalidzkich lub z innymi ograniczeniami ruchowymi.

- » Szkolenia z zakresu równości i przeciwdziałania dyskryminacji – firmy mogą organizować regularne szkolenia dla zatrudnionych osób dotyczące równości szans, różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Szkolenia te zwiększą świadomość pracownic i pracowników na temat korzyści płynących z tworzenia inkluzywnego środowiska pracy i minimalizowania konfliktów wynikających z różnic kulturowych, płciowych czy wiekowych.
- » Transparentność w zakresie wynagrodzeń i awansów – aby przeciwdziałać dyskryminacji płacowej, firmy mogą wprowadzić politykę transparentności wynagrodzeń. Ujawnianie kryteriów wynagrodzenia i procedur awansów przyczynia się do zmniejszenia nierówności płacowych i budowania zaufania wśród zatrudnionych osób.
- » Elastyczne godziny pracy – firmy mogą wdrożyć elastyczne godziny pracy, które wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Elastyczne godziny pracy oraz opcje pracy zdalnej mogą szczególnie wspierać kobiety oraz osoby z niepełnosprawnościami, które często spotykają się z dodatkowymi wyzwaniami w godzeniu pracy z obowiązkami domowymi czy rehabilitacją.
- » Wsparcie dla rodziców i opiekunów – firmy mogą stworzyć programy wspierające osoby będące rodzicami lub opiekunami, oferując na przykład elastyczne godziny pracy, dodatkowe dni wolne na opiekę nad dziećmi lub osobami starszymi, czy wsparcie finansowe w zakresie opieki nad dziećmi.

### → Dostępność budynków poddanych termomodernizacji

Oznacza to, że prace termomodernizacyjne mogą wpływać negatywnie na dostępność budynków. Dlatego zalecana jest szczególna ostrożność i kontrola czy w efekcie termoizolacji nie doszło do ograniczenia dostępności budynku.



## Dobra praktyka

Termomodernizacja budynków i modernizacja mająca na celu zwiększenie efektywności energetycznej są ważnymi działaniami zmierzającymi do zmniejszenia zużycia energii i ochrony środowiska. Jednak te projekty mogą mieć negatywne skutki dla osób z niepełnosprawnościami, jeśli nie są odpowiednio zaplanowane i przeprowadzone. Oto kilka potencjalnych problemów:

- » Tymczasowe utrudnienia w dostępie – podczas prac modernizacyjnych mogą wystąpić tymczasowe utrudnienia w dostępie do budynków. Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich mogą mieć trudności z wejściem do budynku, jeśli główne wejścia są zamknięte. Modernizacja może obejmować naprawy lub wymianę wind, co może ograniczyć dostępność dla osób z niepełnosprawnościami ruchowymi. Brak odpowiednich tymczasowych ramp, chodników czy innych środków dostępności podczas prac remontowych.
- » Zmiany w organizacji przestrzeni – modernizacja może prowadzić do zmian w układzie pomieszczeń, co może być problematyczne dla osób niewidomych lub słabowidzących, które są przyzwyczajone do określonego układu przestrzeni. Instalacja nowych elementów, takich jak izolacje, może tworzyć przeszkody, które wcześniej nie istniały.
- » Problemy z dostępem do informacji – osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć trudności z uzyskaniem informacji o planowanych pracach, zmianach w dostępie do budynków, alternatywnych trasach czy tymczasowych rozwiązaniach, jeśli informacje te nie są dostarczane w dostępny sposób (na przykład brak tłumaczenia na język migowy, brak wersji w brajlu, brak dostępności cyfrowej).
- » Problemy związane z bezpieczeństwem – podczas modernizacji może zabraknąć odpowiedniego oznakowania, które jest kluczowe dla osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi. Hałas, kurz, nagłe zmiany w środowisku mogą stanowić dodatkowe zagrożenia dla osób z niepełnosprawnościami.
- » Długoterminowe skutki zmian technicznych – nowoczesne systemy sterowania ogrzewaniem, wentylacją i klimatyzacją (HVAC, ang. heating, ventilation, air conditioning) mogą być trudne do obsługi przez osoby z niepełnosprawnościami, jeśli nie są projektowane z myślą o dostępności. W wypadku braku konsultacji z osobami z niepełnosprawnościami przed wprowadzeniem zmian może się okazać, że nowe rozwiązania nie zaspokajają ich potrzeb.

Dobłą praktyką jest upowszechnianie powyższych informacji i uwrażliwianie na to, aby planowane do realizacji modernizacje uwzględniały potrzeby różnych grup społecznych.



## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy dokonać oceny, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie, dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaracyjnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wnioski powinny być skierowane do poprawy lub uzupełnienia.



### Błąd i rozwiązanie

W treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, pojawił się zapis dotyczący realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Zapis ten sprowadza się wyłącznie do równego traktowania w miejscu pracy i obejmuje lakoniczne stwierdzenie: „w naszej organizacji brak jest dyskryminacji. Przez okres ostatnich pięciu lat nie wpłynęło żadne zgłoszenie dotyczące nierównego traktowania, w tym dyskryminacji i mobbingu. Kobiety stanowią aż 25% kadry kierowniczej. Zarząd składa się z samych mężczyzn, ale wynika to stąd, że żadna kobieta nie była zainteresowana tym stanowiskiem”.

Powyższy zapis stanowi przykład bardzo uproszczonego, wręcz stereotypowego rozumienia równości szans i niedyskryminacji.

We wniosku o dofinansowanie mogą być przedstawione dodatkowe kroki czy rozwiązania potwierdzające niewystępowanie praktyk dyskryminacyjnych. Przykładowo potwierdzeniem mogą być wyniki badania satysfakcji pracowniczej przeanalizowane w odniesieniu do ostatnich pięciu lat, zwłaszcza w zakresie pytań dotyczących sprawiedliwych warunków pracy. Innym potwierdzeniem będzie przedstawienie wdrożonych procedur w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oraz wprowadzonych rozwiązań w zakresie work life balance w organizacji.

### → Uwaga na wskazywaną w projekcie neutralność wobec zasady

Oznacza to, że zwrócona jest uwaga na to, czy wnioskodawca poprawnie uzasadnił neutralność swojego projektu.

→ **Uważność na wskazywany w projekcie pozytywny wpływ projektu na realizację zasady**

Oznacza to, że zwrócona jest uwaga na to, czy wnioskodawca poprawnie wskazał i uzasadnił pozytywny wpływ projektu na realizację zasady.



## Błąd i rozwiązanie

W treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, pojawił się zapis informujący, że projekt ma pozytywny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, ponieważ budynek poddawany termomodernizacji spełnia standardy dostępności. Dla potwierdzenia przytoczona jest informacja o przeprowadzonym rok wcześniej audycie dostępności.

Prace termomodernizacyjne wiążą się z ryzykiem, że nie spełniane będą standardy dostępności. Po pierwsze, prace tego typu powodować mogą tymczasowe utrudnienia w dostępie do budynku oraz zmiany w organizacji przestrzeni, co stanowić może szczególne utrudnienie dla osób z niepełnosprawnościami. Ponadto, w efekcie przeprowadzonych prac termomodernizacyjnych zmianie mogą ulec istotne parametry budynku, w tym te które składają się na dostępność budynku.

Przykładowo podczas termomodernizacji często wykonuje się docieplanie budynku, co może obejmować nakładanie dodatkowych warstw izolacji na ściany zewnętrzne. Zwiększenie grubości izolacji może wpłynąć na szerokość drzwi wejściowych lub korytarzy, które już wcześniej były wąskie. Jeśli szerokość drzwi zmniejszy się poniżej minimalnych wymogów, może to utrudnić lub uniemożliwić dostęp do budynku osobom poruszającym się na wózkach inwalidzkich. W wyniku prac termomodernizacyjnych, takich jak przebudowa elewacji lub zmiana układu budynku, może dojść do zamknięcia lub utrudnienia dostępu do niektórych wejść lub wyjść ewakuacyjnych.

Jeśli nowe rozwiązania nie uwzględnią potrzeb osób z niepełnosprawnościami, takich jak brak odpowiednich ramp lub oznaczeń, budynek może nie spełniać wymogów bezpieczeństwa i dostępności.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu zazielenienia przedsiębiorstw

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu zazielenienia przedsiębiorstw, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania.



### Dobra praktyka

Przykładowe rozwiązania wspierające realizację zasady równości szans i niedyskryminacji względem osób korzystających z usług bankowych:

- » Dostosowanie infrastruktury – zadbanie o to, aby placówki bankowe były dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Wszystkie nowe oddziały banku są budowane zgodnie z zasadami dostępności, a starsze placówki są sukcesywnie modernizowane. Umożliwia to swobodne poruszanie się i korzystanie z usług bankowych osobom z różnymi niepełnosprawnościami.

- » Bankowość bez barier – wprowadzenie rozwiązań cyfrowych dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, takie jak strony internetowe i aplikacje mobilne zgodne z wytycznymi WCAG. Dzięki temu osoby niewidome i słabowidzące mogą swobodnie korzystać z bankowości internetowej.
- » Kodeks etyczny – przyjęcie i wdrożenie kodeksu etycznego, który zakazuje wszelkiej formy dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy oraz propaguje środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku i inkluzji wobec osób korzystających z usług banku.
- » Partnerstwa i certyfikaty – współpraca z organizacjami propagującymi różnorodność i równość (na przykład Forum Odpowiedzialnego Biznesu). Uzyskiwanie certyfikatów potwierdzających zaangażowanie w tworzenie inkluzywnego środowiska pracy.

### → Kompleksowa kontrola i monitorowanie stosowania zasady

Oznacza to, że w sposób regularny prowadzony jest monitoring w zakresie uwzględnienia zasady równości szans i niedyskryminacji w procesie udzielania kredytów. Oznacza to także reagowanie na pojawiające się problemy bądź naruszenia zasady oraz zgłaszanie pojawiających się problemów pod dyskusję na spotkaniach Komitetu

Monitorującego. Na poziomie kontroli projektów oznacza to weryfikację, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające realizację zasady. Sprawdzeniu może podlegać: dokumentacja rekrutacyjna (np. treść ogłoszeń o pracę, kryteria selekcji oraz zatrudnienia w zespołach odpowiedzialnych za realizację projektu), procedury awansu, procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, dokumentacja szkoleniowa (np. listy obecności oraz certyfikaty ukończenia szkoleń, które wspierały równe traktowanie w miejscu pracy), realizacja standardów dostępności w zgodzie z „Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”, w tym dostępność stron internetowych (standard WCAG). Kontroli może podlegać także stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.

### → Informowanie o realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji

Oznacza to, że w materiałach informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych, które dotyczą kredytu ekologicznego, jest podkreślane, że projekt jest realizowany zgodnie z zasadą równości szans oraz wyjaśniane jest co to dokładnie oznacza. Oznacza to także, że przekaz oraz wykorzystywane obrazy i grafiki nie mają wydźwięku stereotypowego. Język używany w materiałach jest językiem wrażliwym na płęć (na przykład używanie żeńskich i męskich form osobowych i (lub) neuratywów).



## Działanie 3.2 Zielony Fundusz Gwarancyjny

Działanie 3.2 Programu FENG jest ukierunkowane na zwiększenie skali transformacji energetycznej przedsiębiorstw przez ułatwienie dostępu do źródeł finansowania dla tego procesu. W ramach Działania jest oferowany instrument gwarancyjny, z którego mogą korzystać mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorstwa typu small mid-caps i mid-caps.

Instrument ten ma na celu ułatwić dostęp do finansowania inwestycji zwiększających efektywność energetyczną przedsiębiorstw. Zielona transformacja ma obejmować budynki, linie produkcyjne, urządzenia ograniczające zużycie energii elektrycznej lub ciepłej, zwiększenie wykorzystania odnawialnych źródeł energii, instalacje wytwarzające energię ze źródeł odnawialnych. Mając na uwadze tak zdefiniowany zakres Działania, zaproponowano rekomendacje w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji.

### Rekomendacje dla instytucji

#### → Informowanie o realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji

Oznacza to, że w materiałach informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych, które dotyczą funduszu gwarancyjnego, jest podkreślane, że instrument jest realizowany zgodnie z zasadami horyzontalnymi Unii Europejskiej, w tym zasadą równości szans i niedyskryminacji.

#### → Zadbanie o zgodność projektów finansowanych z kredytu objętego gwarancją z zasadą równością szans i niedyskryminacji

Oznacza to, że kredytobiorca we wniosku o udzielenie gwarancji, składanym do banku kredytującego, podpisuje oświadczenie o pozytywnym lub co najmniej neutralnym wpływie projektu na realizację polityk horyzontalnych Unii Europejskiej wymienionych w artykule 9 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku, w tym na zasadę równości szans i niedyskryminacji.

#### → Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu zazielenienia przedsiębiorstw

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu zazielenienia przedsiębiorstw, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców

i beneficjentów oraz pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania. Warto zwracać tutaj uwagę, że działania, które pozornie wydają się takimi, które nie wiążą się z ryzykiem dyskryminacji, w efekcie prowadzić mogą do nierównego traktowania określonych grup społecznych.



## Dobra praktyka

Dobre praktyki z zakresu zazieleniania przedsiębiorstw nie muszą wyłącznie dotyczyć procesu transformacji adekwatnej do profilu działalności firmy, ale także obejmować rozwiązania i działania adresowane do zatrudnianych osób. Przykładem jest program zachęcający pracownice i pracowników do korzystania z transportu publicznego lub rowerów w ramach działań proekologicznych. W ramach wzbudzenia większego zainteresowania wśród zatrudnionych osób, wypracowano system punktowy i benefit, z których korzystać mogą osoby biorące udział w programie. Ważne jest tutaj, aby wprowadzany program nie miał charakteru dyskryminacyjnego względem osób, które z różnych powodów nie mogą korzystać z transportu publicznego lub rowerów. Mowa tutaj o osobach, które ze względu na zdrowie lub mieszkanie w miejscach o słabym dostępie do transportu publicznego, nie mają możliwości wzięcia udziału w programie. Wspólnie z grupą tych osób wypracowano alternatywny sposób zbierania punktów i korzystania z benefitów oferowanych w programie.

### → Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu równego traktowanie w obszarze bankowości

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu równego traktowania w obszarze bankowości, które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Instytucje bankowe powinny być zachęcane do ich wdrażania.



## Dobra praktyka

W obszarze finansów i bankowości są wypracowane standardy, które odnoszą się do kwestii równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji:

- » Standardy Zrównoważonego Rozwoju w Bankowości – Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych (UNEP, ang. United Nations Environment Programme) opracował zasady odpowiedzialnej bankowości (ang. Principles for Responsible Banking), które propagują zrównoważony rozwój i odpowiedzialne praktyki bankowe. Jednym z celów tych zasad jest propagowanie inkluzji i równości, co obejmuje również kwestie równego traktowania klientek i klientów oraz

pracownic i pracowników. Na zasady te składają się między innymi dostępność i inkluzja (dążenie do zapewnienia, że produkty i usługi bankowe są dostępne dla wszystkich klientek i klientów, w tym osób z niepełnosprawnościami) oraz równe szanse (zobowiązanie do propagowania równości szans w zatrudnieniu i awansach, eliminując wszelkie formy dyskryminacji).

- » ISO 26000 Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności – ISO 26000 to międzynarodowy standard dotyczący społecznej odpowiedzialności, który obejmuje wytyczne dotyczące równego traktowania i zarządzania różnorodnością. Choć nie jest to standard specyficzny dla sektora finansów i bankowości, to jednak jest szeroko stosowany również w tych branżach. Kluczowe elementy ISO 26000 to: równość i sprawiedliwość (równe traktowanie wszystkich klientek i klientów oraz pracownic i pracowników, uwzględniające różnorodność i przeciwdziałające wszelkim formom dyskryminacji), włączanie interesariuszy (współpraca z różnymi grupami interesariuszy, w tym z osobami z niepełnosprawnościami, w celu zrozumienia ich potrzeb i oczekiwań).
- » Wytyczne Europejskiego Banku Centralnego – Europejski Bank Centralny opracował wytyczne dotyczące równego traktowania i różnorodności w instytucjach finansowych w Unii Europejskiej. Te wytyczne są częścią szerszej polityki Banku dotyczącej integracji społecznej i zarządzania różnorodnością. Kluczowe elementy wytycznych: propagowanie równości płci i różnorodności (wprowadzanie polityk propagujących równość płci i różnorodność wśród pracownic i pracowników, zarządu i na wszystkich poziomach organizacji), zapewnienie dostępności usług (instytucje finansowe powinny dążyć do tego, aby ich produkty i usługi były dostępne dla wszystkich klientek i klientów, w tym osób z niepełnosprawnościami).
- » Kodeks etyki Związku Banków Polskich – Związek Banków Polskich opracował kodeks etyki, który zobowiązuje członków do przestrzegania zasad równego traktowania i propagowania różnorodności. Na zasady te składają się: równe traktowanie klientek i klientów oraz pracownic i pracowników (przestrzeganie zasad równego traktowania i unikanie wszelkich form dyskryminacji), odpowiedzialność społeczna (aktywne wspieranie inicjatywy na rzecz równości i różnorodności oraz angażowanie się w działania propagujące inkluzję społeczną).

## Działanie 3.3 IPCEI wodorowy

Działanie 3.1 IPCEI wodorowy ma na celu umożliwienie finansowania projektów, które są związane z rozwojem inteligentnych systemów i sieci energetycznych, a także systemów magazynowania energii, szczególnie projektów dotyczących technologii wodorowych. Działanie to obejmuje swoim zakresem proces badawczy i rozwojowy. Projekty finansowane z tego działania będą dotyczyły fazy badań i rozwoju oraz pierwszego wdrożenia przemysłowego. Projekty mogą obejmować rozbudowę instalacji pilotażowych lub opracowanie całkowicie nowej aparatury i urządzeń w ramach etapu następującego po etapie linii pilotażowej. Pod kątem specyfiki tego Działania zostały wypracowane poniższe rekomendacje.

### Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

#### → Opis realizacji zasady w projekcie

Oznacza to ujęcie w treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, opisu obejmującego uzasadnienie, w jakim zakresie projekt ma pozytywny lub neutralny wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Niedopuszczalne jest przedstawienie ogólnych zapisów o charakterze deklaratorywnym. Ze względu na specyfikę Działania realizacja tej zasady będzie sprowadzać się przede wszystkim do przedstawienia opisu podejmowanych działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w bieżącej działalności.



#### Dobra praktyka

W ramach projektu będzie zakupiony sprzęt badawczy. Wnioskodawca na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie zweryfikował, jaki model ma wybrać, aby spełniał on wymagania związane z dostępnością. Przykładowo jest planowany do zakupu sprzęt do pomiaru wodoru – analizator gazowy z technologią TDLAS (ang. tunable diode laser absorption spectroscopy). Wybrany przez wnioskodawcę analizator ma intuicyjny interfejs użytkownika z dużymi i czytelnymi ekranami dotykowymi, które ułatwiają obsługę osobom z ograniczoną zdolnością widzenia. Oprogramowanie sterujące analizatorem jest kompatybilne z czytnikami ekranu, co umożliwia osobom niewidomym lub niedowidzącym korzystanie z pełnej funkcjonalności urządzenia.

Urządzenie jest zaprojektowane z myślą o łatwej obsłudze, nawet przez osoby z ograniczoną sprawnością ruchową. Przyciski są rozmieszczone w sposób



zapewniający łatwy dostęp, a urządzenie może być zamontowane na wysokości dostosowanej do użytkowników i użytkowników poruszających się na wózkach inwalidzkich. Analizator oferuje możliwość zdalnej obsługi przez interfejsy sieciowe. Pozwala to osobom z ograniczoną mobilnością (w tym rodzicom pracującym zdalnie) na kontrolowanie i monitorowanie urządzenia bez konieczności bezpośredniego dostępu do niego. Sprzęt może być dostosowany do pracy w różnych warunkach środowiskowych, co obejmuje odporność na wstrząsy, wibracje oraz możliwość pracy w pozycji siedzącej lub stojącej. Dzięki temu osoby z różnymi potrzebami mogą korzystać z urządzenia w pełnym zakresie jego możliwości.

#### → Dostępność sprzętu, aparatury badawczej i oprogramowania

Oznacza to, że w wypadku zakupu w projekcie sprzętu i aparatury badawczej oraz oprogramowania, które będzie wykorzystywane w tym projekcie, powinny być wybrane takie rozwiązania, które spełniają standardy dostępności.

#### → Opis realizacji zasady w odniesieniu do zarządzania personelem projektu

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, dokonano opisu konkretnych rozwiązań i działań na rzecz równego traktowania w miejscu pracy.



### Dobra praktyka

Linde plc – globalna firma chemiczna specjalizująca się w gazach przemysłowych, w tym w technologii wodorowej – jest zaangażowana w rozwój i wdrażanie rozwiązań opartych na wodorze jako czystym źródle energii, oferując technologie produkcji, magazynowania oraz dystrybucji wodoru na szeroką skalę. Firma współpracuje z partnerami na całym świecie w celu propagowania i wdrażania infrastruktury wodorowej, co jest kluczowe dla rozwoju gospodarki wodorowej. Firma ta realizuje także działania na rzecz równości szans i niedyskryminacji w zatrudnieniu:

- » Strategia różnorodności i inkluzywności – firma wdraża strategię Diversity & Inclusion, której celem jest propagowanie różnorodności w całej organizacji. Kładzie ona duży nacisk na tworzenie środowiska pracy, które jest otwarte na wszystkich, niezależnie od płci, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, wieku czy niepełnosprawności.
- » Równość płci – firma aktywnie wspiera inicjatywy mające na celu zwiększenie

reprezentacji kobiet na wszystkich poziomach organizacji, w tym w rolach technicznych i przywódczych. Firma propaguje programy mentoringowe, które pomagają kobietom rozwijać się w karierze oraz zajmować wyższe stanowiska.

- » Wspieranie różnorodnych grup pracowniczych – firma wspiera różnorodne grupy pracownicze przez tworzenie grup zasobów pracowniczych (employee resource groups), które koncentrują się na wsparciu określonych społeczności, takich jak osoby LGBT+, osoby z niepełnosprawnościami czy osoby z różnych grup etnicznych.
- » Szkolenia z zakresu różnorodności i inkluzywności – firma regularnie organizuje szkolenia dla pracowników i kadry zarządzającej z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, zarządzania różnorodnością oraz budowania inkluzywnego środowiska pracy.
- » Inicjatywy dotyczące dostępności – firma dba o to, aby miejsca pracy były dostępne dla wszystkich zatrudnionych osób, w tym osób z niepełnosprawnościami. Firma inwestuje w dostosowywanie infrastruktury oraz w technologie, które ułatwiają pracę osobom z różnymi ograniczeniami.
- » Raportowanie i monitorowanie postępów – firma regularnie monitoruje i raportuje postępy w zakresie różnorodności i inkluzywności. Firma ustanawia mierzalne cele dotyczące zwiększenia różnorodności w swoich szeregach i publicznie dzieli się wynikami tych działań, co stanowi część jej zobowiązania do transparentności i ciągłego doskonalenia.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy dokonać oceny, czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie, dotyczące realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaratywnego. W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



### Błąd i rozwiązanie

W treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, wnioskodawca ujął zapisy ogólnie deklarujące realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, cytując wymagania wynikające

z regulaminu konkursu. Dodatkowo zawarł zapis: „umożliwimy wszystkim osobom, także nowym pracownikom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwe, pełne uczestnictwo w życiu zawodowym i działaniach związanych z realizacją projektu”.

Wnioskodawca podjął próbę dokonania opisu w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Opis ten jest jednak zbyt ogólny i lakoniczny. Z całą pewnością nie daje możliwości weryfikacji na dalszych etapach realizacji projektu – w tym sprawozdawczości i kontroli – jak zadeklarowane działania są rzeczywiście realizowane.

### → Rzetelna ocena neutralnego wpływu projektu

Oznacza to, że w wypadku zadeklarowania przez wnioskodawcę neutralnego wpływu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji należy ocenić, czy sytuacja taka rzeczywiście występuje. W wypadku wątpliwości ze strony osoby oceniającej wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.



## Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca w treści wniosku o dofinansowanie, w części „Zgodność projektu z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej”, wskazuje neutralny wpływ projektu na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Uzasadnia to tym, że w ramach projektu będzie wypracowywana technologia, zatem trudno wskazać obszary ryzyka nierównego traktowania.

W obszarze rynku pracy, szczególnie w sektorze zaawansowanych technologii, takich jak inteligentne systemy i sieci energetyczne, systemy magazynowania energii oraz technologie wodorowe, można zidentyfikować wyzwania związane z nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne czy religię i wyznanie. Oto kilka potencjalnych obszarów nierówności:

- » Dyskryminacja ze względu na płeć – sektor energetyczny i technologiczny jest tradycyjnie zdominowany przez mężczyzn. Kobiety są często niedoreprezentowane w dziedzinach związanych z inżynierią, badaniami i rozwojem oraz zarządzaniem technologiami, co może prowadzić do nierówności

- w zatrudnieniu, wynagrodzeniach i awansach. Kobiety mogą napotykać bariery w dostępie do ról technicznych i przywódczych w projektach związanych z inteligentnymi sieciami energetycznymi czy technologiami wodorowymi. Mogą one być postrzegane jako mniej „techniczne” lub mniej odpowiednie do pełnienia funkcji wymagających wysokiego poziomu wiedzy inżynierskiej, co prowadzi do nierówności w dostępie do takich stanowisk.
- » Dyskryminacja ze względu na wiek – w branżach technologicznych, w tym w sektorze energetycznym, może istnieć preferencja dla młodszych osób, które są postrzegane jako bardziej biegłe w nowych technologiach. Starsze osoby mogą spotykać się z uprzedzeniami, które ograniczają ich dostęp do szkoleń, awansów czy możliwości zmiany ścieżki zawodowej w ramach nowych technologii. Niektóre przedsiębiorstwa mogą preferować młodsze kandydatki i młodszych kandydatów podczas rekrutacji do nowych, innowacyjnych projektów, co prowadzi do wykluczania starszych osób, które mogą dysponować cenną wiedzą i doświadczeniem.
  - » Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – przedsiębiorstwa w sektorze zaawansowanych technologii mogą nie dostosowywać miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, co utrudnia im pełne uczestnictwo w projektach badawczo-rozwojowych lub inżynierskich. Osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć ograniczony dostęp do specjalistycznych szkoleń, które są kluczowe dla rozwoju kariery w obszarach takich jak technologie wodorowe, co prowadzi do dalszego wykluczenia.
  - » Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną – w niektórych przedsiębiorstwach może brakować polityk wspierających inkluzywne środowisko pracy dla osób LGBT+. Mogą one doświadczać subtelnych form dyskryminacji, takich jak wykluczanie z nieformalnych sieci współpracy czy ograniczony dostęp do możliwości awansu.
  - » Dyskryminacja ze względu na kolor skóry i pochodzenie etniczne – osoby należące do mniejszości etnicznych mogą doświadczać uprzedzeń w procesie rekrutacji do ról technicznych i menedżerskich w przedsiębiorstwach technologicznych. Może to prowadzić do niższej reprezentacji tych grup w sektorze zaawansowanych technologii energetycznych. Osoby z grup mniejszościowych mogą także napotykać bariery w dostępie do wyższych stanowisk lub otrzymywać niższe wynagrodzenia niż ich białe koleżanki i biali koledzy o podobnych kwalifikacjach.
  - » Dyskryminacja ze względu na religię – w niektórych firmach może brakować

elastyczności w harmonogramach pracy, co utrudnia pracownikom i pracownikom praktykowanie swojej religii, która jest inna niż dominująca w danym kraju (na przykład modlitwy lub przestrzegania świąt religijnych).

## Rekomendacje dla instytucji

### → Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu zazieleniania przedsiębiorstw

Oznacza to, że regularnie należy identyfikować i gromadzić dobre praktyki z zakresu zazielenienia przedsiębiorstw – zwłaszcza w zakresie technologii wodorowych – które wspierają realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Powinny być one szeroko upowszechniane wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania.

### → Uwzględnianie w dokumentacji konkursowej obowiązku realizacji zasady

Oznacza to, że w dokumentacji konkursowej powinna się znaleźć nie tylko ogólna informacja o obowiązku realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji zgodnie z „Wytocznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027”.

W dokumentacji konkursowej warto umieścić informacje przyjazne wnioskodawcom, w tym wskazówki, gdzie mogą szukać inspiracji dla działań równościowych.

### → Kontrola i monitorowanie stosowania zasady

Oznacza to, że w sposób regularny prowadzony jest monitoring i przygotowywane są sprawozdania na temat uwzględnienia zasady równości szans i niedyskryminacji w realizowanych projektach. Oznacza to także reagowanie na pojawiające się problemy bądź naruszenia zasady oraz zgłaszanie pojawiających się problemów pod dyskusję na spotkaniach Komitetu Monitorującego. Na poziomie kontroli projektów oznacza to sprawdzanie, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające realizację zasady. Sprawdzeniu mogą podlegać: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

## Priorytet 4

Realizacja Priorytetu 4 w ramach Programu FENG ma na celu zapewnienie efektywnego systemu zarządzania i wdrażania Programu. Obszary wsparcia obejmują:

- sprawny system realizacji Programu,
- zapewnienie potencjału beneficjentów, potencjalnych beneficjentów i partnerów,
- efektywna informacja i upowszechnianie Programu.

Realizacja działań w ramach wskazanych wyżej obszarów ma także obejmować stosowanie zasady równości szans i niedyskryminacji. Realizacja tej zasady będzie możliwa szczególnie w odniesieniu do części działań, które mogą być sfinansowane ze środków Programu.

### Rekomendacje dla instytucji

- Zwiększanie kompetencji pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania

Oznacza to, że w ramach działań ukierunkowanych na zwiększenie kompetencji pracowników i pracowników instytucji systemu zarządzania, wdrażania i kontroli Programu są także uwzględniane kwestie związane z praktyczną realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji.



### Dobra praktyka

Przykładem dobrej praktyki w zakresie zwiększania kompetencji pracowników i pracowników instytucji system wdrażania może być organizacja w formie warsztatowej 2-dniowego spotkania poświęconego ewaluacji równościowych zasad horyzontalnych w Programie. Do udziału w warsztacie zaproszone powinny być nie tylko osoby z jednostki administracyjnej odpowiedzialnej za ewaluację, ale także osoby z innych jednostek zaangażowanych we wdrażanie Programu. W trakcie warsztatu wypracowane zostaną główne założenia do procesu ewaluacji zasady w ramach Programu, a także zidentyfikowane źródła zbierania danych i informacji na potrzebę planowanej do realizacji ewaluacji.

## → Zwiększanie kompetencji osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów

Oznacza to, że w ramach działań ukierunkowanych na zwiększenie kompetencji osób zasiadających w Komisji Oceny Projektów są także uwzględniane kwestie związane z praktyczną realizacją zasady równości szans i niedyskryminacji.

Nie tylko są przedstawiane założenia tej zasady, ale także są wskazywane konkretne rozwiązania i działania, w tym propozycje zapisów we wniosku o dofinansowanie, które potwierdzają prawidłową realizację zasady równości szans i niedyskryminacji.



### Dobra praktyka

Przykładem dobrej praktyki jest organizacja szkoleń dla osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów w formie warsztatowej, a nie wykładowej.

W ramach szkolenia przedstawione powinny być kluczowe założenia składające się na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji. Część merytoryczna szkolenia powinna jednak obejmować analizę przykładowych zapisów dotyczących realizacji zasady, a które najczęściej pojawiają się we wnioskach o dofinansowanie. Osoby uczestniczące w szkoleniu w mniejszych grupach analizują specyfikę danego projektu, w tym zapisy dotyczące równości szans i niedyskryminacji ujęte we wniosku. Ich zadaniem jest krytyczna ocena tych zapisów oraz zaproponowanie konkretnych propozycji poprawnych rozwiązań i działań, które można przekazać wnioskodawcy jako sugestię zmian.

## → Zwiększanie kompetencji beneficjentów

Oznacza to, że są organizowane szkolenia dla beneficjentów, które nie tylko przedstawiają założenia zasady równości szans i niedyskryminacji, ale także wskazują, w jaki sposób powinna być ona realizowana z uwzględnieniem specyfiki danego naboru.



### Dobra praktyka

W okresie programowania 2014–2020 Spółdzielnia Socjalna FADO świadczyła usługi szkoleniowe i doradcze dla beneficjentów programów operacyjnych finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Usługi te obejmowały między innymi następujące zagadnienia:

- » Dostępność architektoniczna – Fundacja wspierała projekty budowlane i infrastrukturalne, aby były one dostępne dla osób z niepełnosprawnościami.
- » Dostępność cyfrowa – doradztwo obejmowało również aspekty dostępności

stron internetowych, aplikacji mobilnych oraz innych technologii informacyjnych, zgodnie ze standardami WCAG (Web Content Accessibility Guidelines).

- » Projektowania uniwersalnego – Fundacja promowała zasady projektowania uniwersalnego, które zakłada tworzenie produktów, środowisk, programów i usług tak, aby były użyteczne dla wszystkich ludzi, w jak największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.

→ **Promocja Programu zgodnie z zasadą**

Oznacza to, że działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne są realizowane zgodnie z zasadą, bazując na niestereotypowym przekazie oraz zgodnie ze standardami dostępności. Oznacza to także, że są podejmowane działania dotyczące realizacji tej zasady – przedstawiające, co w praktyce oznacza realizacja zasady w Programie FENG oraz jakie konkretne rozwiązania i działania się na to składają. Podkreśla się także korzyści z tego typu działań.

→ **Monitoring Programu pod kątem realizacji zasady**

Oznacza to, że Instytucja Zarządzająca raz w roku przygotowuje opis realizacji zasady równych szans i niedyskryminacji jako wkład do sprawozdania z Umowy Partnerstwa.

→ **Analiza Programu pod kątem realizacji zasady**

Oznacza to, że przynajmniej raz w okresie realizacji Programu Instytucja Zarządzająca przeprowadza analizę sposobu wdrażania Programu w zakresie zgodności z równościowymi zasadami horyzontalnymi. Analiza ta ma na celu dostosowanie lub ewentualną zmianę prowadzonych działań i lepsze dopasowanie wsparcia do faktycznych potrzeb różnych grup docelowych. Analiza taka powinna opierać się m.in. na wynikach przeprowadzonego monitoringu, dostępnych badań i analiz oraz opracowań lub ewaluacji. Wyniki tej analizy powinny być prezentowane na forum Komitetu Monitorującego.

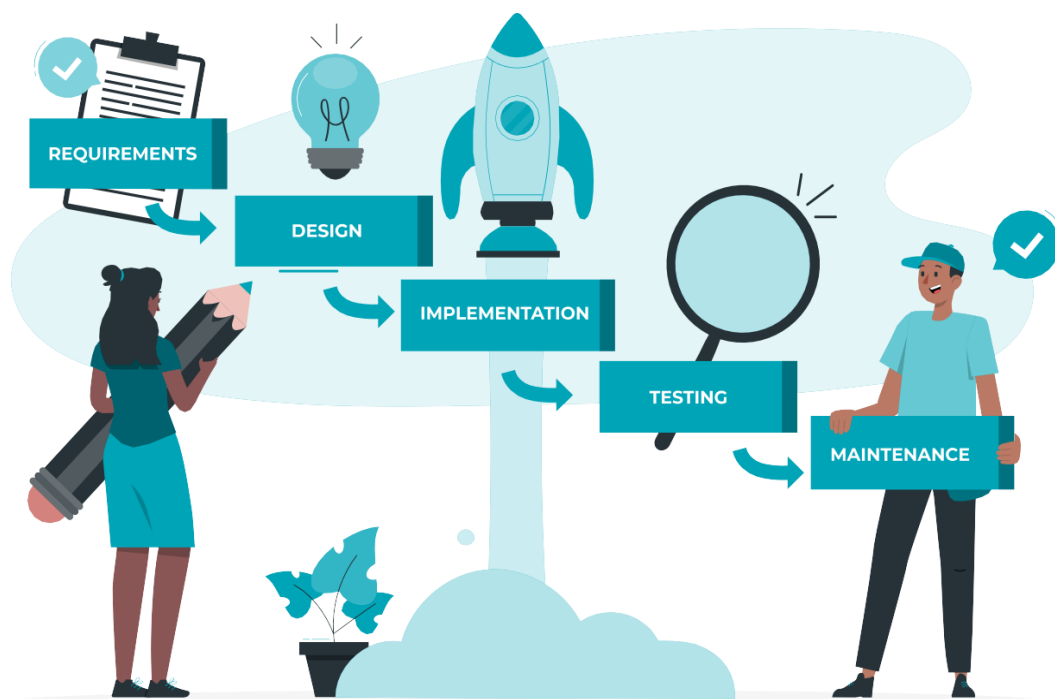
→ **Organizacja szkoleń dla Komitetu Monitorującego**

Oznacza to, że organizowane są szkolenia dotyczące zasady równości szans i niedyskryminacji dla członkiń i członków Komitetu Monitorującego oraz osób uczestniczących w jego pracach. Szkolenia powinny mieć formę warsztatową oraz bazować na przykładach odnoszących się do specyfiki Programu FENG.



## → Wsparcie eksperckie

Oznacza to, że w obszarze, w którym zidentyfikowano potrzebę w zakresie pogłębionej analizy lub wsparcia eksperckiego w zarządzaniu i we wdrażaniu Programu FENG zgodnie z zasadą równości szans i niedyskryminacji, są zlecane takie usługi (na przykład przygotowanie analiz, ekspertyz czy ocen oraz doradztwo). W tym zakresie zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.



# Zasada równości kobiet i mężczyzn

## Wprowadzenie

Zasada równości kobiet i mężczyzn zakłada 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 środków finansowych czy szans rozwoju). Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

Powyższa definicja zasady równości kobiet i mężczyzn jest oparta na „Wytocznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”. W Programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki realizacja tej zasady oznacza stwarzanie warunków, w których kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do zespołu projektowego oraz do tworzenia, rozwijania i testowania innowacji. Oznacza także, że potrzeby kobiet i mężczyzn są dostrzegane, uwzględniane i zaspokajane w procesie powstawania innowacyjnych produktów, usług i technologii oraz nie odbywa się to w okolicznościach stereotypizujących czy stygmatyzujących.

Zasada równości kobiet i mężczyzn ma charakter horyzontalny, czyli musi być uwzględniana nie tylko w ramach Programu FENG, ale także podczas realizacji poszczególnych projektów, które otrzymały dofinansowanie z tego Programu. Co więcej, horyzontalny charakter dotyczy także każdego etapu realizacji Programu i projektów, a więc etapu planowania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i kontroli. Już we wniosku o dofinansowanie wnioskodawca musi wykazać czy w obszarze projektu istnieją dysproporcje między kobietami a mężczyznami, jak jego projekt przyczyni się do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, jak zniweluje rozpoznane nierówności oraz jak zapewni równy dostęp do zasobów i rezultatów projektu.

Zastosowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w Programie jest istotne z kilku powodów. Po pierwsze, wynika to z obowiązujących przepisów prawa, zarówno krajowego, jak i unijnego, które nakładają obowiązek przestrzegania równości płci w politykach, programach i projektach finansowanych ze środków publicznych. Po drugie, równość płci ma bezpośredni wpływ na innowacyjność gospodarki i rozwój technologiczny. Nierówności między kobietami a mężczyznami – takie jak dysproporcje w wynagrodzeniach, nierówny dostęp do stanowisk kierowniczych czy trudności w zakresie godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym – negatywnie wpływają nie tylko na dobrostan społeczny, ale także na zdolność organizacji do wprowadzania innowacji. Brak równowagi płci w sektorach kluczowych dla gospodarki opartej na wiedzy – na przykład technologii czy badaniach i rozwoju – ogranicza różnorodność myśli i podejść, co z kolei hamuje postęp i rozwój innowacji.

Mimo pozytywnych zmian w wielu obszarach wciąż istnieją znaczne nierówności wynikające z płci w sektorach związanych z innowacjami, badaniami i rozwojem, a także w modelu nauczania STEM lub/i w branżach STEM (ang. science, technology, engineering, mathematics). Przykładowo, wyniki badania „Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage” pokazują, że kobiety stanowią zaledwie około 22% europejskiej siły roboczej w branżach STEM, a ich reprezentacja na wyższych stanowiskach jest jeszcze mniejsza i wynosi zaledwie 15%.



W związku z występującymi nierównościami wynikającymi z płci konieczna jest realizacja konkretnych rozwiązań i działań na rzecz równości płci. Niestety, zasada równości kobiet i mężczyzn wciąż bywa interpretowana w uproszczony i mylny sposób, co utrudnia jej praktyczne wdrożenie. Warto zatem w ramach Programu podkreślać, że:

- **Zasada równości kobiet i mężczyzn nie zakłada, że w każdym projekcie będzie brać udział tyle samo kobiet i mężczyzn.**

Równość jest stanem docelowym, do którego prowadzą świadome, racjonalne oraz strategiczne rozwiązania i działania wspierające grupę znajdującą się w niekorzystnej sytuacji.

- **Zasada równości kobiet i mężczyzn nie oznacza, że w każdym wypadku, kiedy działania projektowe w większym zakresie są skierowane do jednej płci (lub głównie do jednej płci), druga płeć jest dyskryminowana.**

Ta dysproporcja w zakresie wsparcia może wynikać ze zdiagnozowanej trudnej sytuacji kobiet lub mężczyzn i – w konsekwencji – prowadzić do planowania rozwiązań zwiększających równe szanse czy niwelację praktyk dyskryminacyjnych doświadczanych przez osoby z konkretnej grupy społecznej.

- **Zasada równości kobiet i mężczyzn nie polega na ogólnych deklaracjach o zapewnieniu równości płci i niedyskryminowaniu ze względu na płeć.**

Właściwe podejście wymaga analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze, identyfikacji grupy w gorszym położeniu, a przede wszystkim konkretnej interwencji niwelującej istniejące dysproporcje i propagującej rzeczywistą równość szans.

**Program FENG, realizując zasadę równości kobiet i mężczyzn, nie tylko przyczynia się do budowania społeczeństwa, w którym różnorodność jest postrzegana jako wartość, ale także wzmacnia efektywność gospodarczą przez pełne wykorzystanie potencjału dostępnego na rynku pracy.**

Kobiety stanowią połowę populacji, a zatem ich pełne zaangażowanie w rozwój innowacji i nowoczesnych technologii przyczynia się do zwiększenia produktywności oraz innowacyjności gospodarki. Równość płci w sektorach innowacyjnych sprzyja bardziej dynamicznemu rozwojowi gospodarczemu, gdyż zróżnicowane zespoły są bardziej skłonne do tworzenia przełomowych rozwiązań technologicznych, co jest kluczowe dla przyszłości gospodarki opartej na wiedzy.

Rodzaj działań związanych z praktyczną realizacją zasady równości kobiet i mężczyzn wymaga dostosowania do zakresu projektu oraz specyfiki organizacji wnioskodawcy. Są jednak pewne uniwersalne działania, które będą dotyczyły każdego projektu:

→ **Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć**

Oznacza stosowanie mechanizmów zapewniających równe traktowanie na każdym etapie wdrażania projektu, a więc eliminację wszelkich barier w dostępie do finansowania, szkoleń i możliwości rozwoju. Oznacza także przeciwdziałanie stereotypom w ocenie projektów, pomysłów innowacyjnych czy wniosków kredytowych.

→ **Zapewnienie równościowych zasad zatrudniania w projekcie**

Oznacza, że wszelkie procesy rekrutacyjne i decyzje dotyczące zatrudnienia i tworzenia zespołów projektowych muszą być przejrzyste i obiektywne, bazujące na kwalifikacjach i doświadczeniu.

→ **Dążenie do równowagi płci na stanowiskach kierowniczych**

Oznacza propagowanie aktywnego udziału kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania projektem. Może to obejmować następujące działania: wprowadzanie polityk wspierających równouprawnienie w awansach, szkolenia z zakresu przywództwa dla kobiet oraz coaching i mentoring.

→ **Podejmowanie działań wyrównujących dysproporcje w dostępie do zasobów projektu i jego rezultatów**

Oznacza, że wnioskodawcy i beneficjenci powinni aktywnie przeciwdziałać istniejącym nierównościom, na przykład przez specjalne programy wsparcia dla kobiet lub innych grup zagrożonych marginalizacją, tak aby zapewnić im pełny udział w projekcie i równy dostęp do jego rezultatów.

# Projekty neutralne

W ramach Programu FENG istnieje kategoria projektów określana jako „projekty neutralne wobec zasady równości kobiet i mężczyzn”. Są to projekty, które nie mają bezpośredniego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn ani na zwiększenie nierówności między nimi. Neutralny wpływ powinien zostać określony przez wnioskodawcę na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie na podstawie rzetelnie przeprowadzonej analizy.

Neutralny charakter projektu wobec zasady równości kobiet i mężczyzn oznacza, że realizacja projektu nie przyczynia się ani do wyrównywania szans płci, ani do pogłębiania istniejących dysproporcji.

W praktyce neutralny charakter będą mieć przede wszystkim projekty, w których nie występują użytkowniczki i użytkownicy produktów, usług i technologii projektowych. Projekty te, choć neutralne z punktu widzenia rezultatów i działań, zawsze muszą jednak przestrzegać zasady równości kobiet i mężczyzn i zapewniać równe traktowanie w obszarze zarządzania projektem. Obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy wynika nie tylko z wytycznych programowych, ale także z obowiązującego w Polsce prawa, między innymi Kodeksu pracy. Absolutnym minimum niezbędnym do potwierdzenia spełniania zasady wobec personelu projektu, który jest finansowany ze środków Programu FENG, 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.

Neutralność projektu musi być szczegółowo uzasadniona we wniosku o dofinansowanie. O neutralności można mówić jednak tylko wtedy, kiedy we wniosku o dofinansowanie wnioskodawca dokona uzasadnienia, dlaczego dany projekt nie jest w stanie zrealizować jakichkolwiek działań w zakresie zgodności z powyższą zasadą, a uzasadnienie to zostanie uznane przez instytucję oceniającą projekt za adekwatne i wystarczające.

# Priorytet 1

## Specyfika Priorytetu 1

Zasada równości kobiet i mężczyzn odgrywa istotną rolę we wdrażaniu Priorytetu 1 Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki. Przede wszystkim może pozytywnie wpływać na sposób realizacji projektów, pomagając w pełniejszym wykorzystaniu potencjału ludzkiego i tworzeniu bardziej zrównoważonego oraz inkluzyjnego środowiska innowacji.

W Priorytecie 1 przewidziano kilka modułów, które mogą być uwzględnione w ramach realizowanego projektu. Szczególne znaczenie mają tutaj dwa moduły: B+R oraz Wdrożenie innowacji. W przypadku dużych firm moduł B+R jest obowiązkowy, natomiast w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw obligatoryjny jest jeden z tych modułów. Dlatego w niniejszym opracowaniu właśnie tym modułom poświęcono więcej miejsca, podając konkretne rekomendacje i wskazówki dotyczące praktycznego zastosowania zasady równości kobiet i mężczyzn.

Realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn w Priorytecie 1 ma szczególne znaczenie w module Kompetencje, dla którego Program FENG przewiduje działania edukacyjne dotyczące między innymi korzyści z zarządzania różnorodnością, kształtowania postaw menedżerskich kobiet oraz unikania stereotypowego traktowania. Uwzględnienie tego modułu w projekcie oznacza także, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni muszą mieć równy dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego.

Wnioskodawcy i beneficjenci realizujący projekty w module Infrastruktura B+R powinni zapewnić, że kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do korzystania z infrastruktury badawczej oraz że są aktywnie zaangażowani w procesy decyzyjne związane z rozwojem tej infrastruktury i zarządzaniem nią. Podobne cele będą się wiązać z modułem Cyfryzacja. Tutaj także konieczne jest zapewnienie równego dostępu do nowoczesnych technologii oraz do decyzji związanych z procesami transformacji cyfrowej. Ważnym aspektem jest również przeciwdziałanie stereotypizacji, która często dotyka kobiet w kontekście cyfryzacji. Kobiety bywają postrzegane jako mniej biegłe w tematyce technologicznej, co może ograniczać ich uczestnictwo w projektach cyfrowych oraz wpływać na ich pewność siebie w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii. W związku z tym istotne jest, aby podejmowane działania uwzględniały strategie eliminujące takie stereotypy oraz promowały udział kobiet na równi z mężczyznami w procesach decyzyjnych i korzystaniu z technologii cyfrowych.

W wypadku modułu Internacjonalizacja wnioskodawcy i beneficjenci powinni dążyć do budowania zespołów, w których kobiety i mężczyźni w porównywalnym zakresie pełnią role decyzyjne, począwszy od planowania strategii eksportowych, kończąc zaś na negocjacjach handlowych.

W module Zazielenienie przedsiębiorstw stosowanie zasady równości kobiet i mężczyzn może przynieść bardzo konkretne korzyści. Liczne badania pokazują bowiem, że to kobiety są bardziej skłonne do wyborów proekologicznych, są również w większym stopniu gotowe do zmiany swoich postaw czy zachowań w tym zakresie. Warto zatem wykorzystać ten potencjał przez propagowanie udziału kobiet w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, że strategie zazieleniania uwzględniają potrzeby i perspektywy obu płci ([badanie Europejskiego Banku Inwestycyjnego](#)).





# Moduł B+R

W ramach modułu B+R możliwe jest sfinansowanie wszystkich lub wybranych elementów procesu badawczego. Przez proces badawczy należy rozumieć następujące etapy: prowadzenie badań przemysłowych nad innowacją, prace rozwojowe, tworzenie demonstratorów czy prototypów, testowanie innowacji. Efektem tego modułu powinno być wypracowanie innowacji, która jest gotowa do procesu wdrożenia. Mając na uwadze specyfikę tego modułu, warto rozważyć stosowane poniższych rekomendacji wdrożeniowych.

## Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

### → Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze innowacji

Oznacza to, że na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie powinna być przeprowadzona pogłębiona analiza pod kątem tego kto będzie korzystał z innowacji planowanej do realizacji. Jeżeli produkt, usługa lub technologia są skierowane do lub dotyczą osób, konieczne będzie wskazanie różnic w zakresie potrzeb, użytkowania czy preferencji charakterystycznych dla grupy kobiet i mężczyzn rozumianych jako ich użytkownicy i użytkownicy. Różnice te będą następnie rzutować na metodologię badań, poszczególne działania badawcze, a także na ostateczny rezultat. W zakresie przeprowadzenia analizy zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.



### Dobra praktyka

Wnioskodawca z branży motoryzacyjnej pracuje nad innowacyjną technologią autonomicznych pojazdów, która ma na celu znaczne unowocześnienie produkcji i użytkowania samochodów. W ramach modułu B+R firma opracowuje prototyp autonomicznego systemu jazdy, który wymaga zaawansowanych badań w zakresie sztucznej inteligencji i mechaniki pojazdowej.

Badania wskazują, że kobiety częściej niż mężczyźni wyrażają większe obawy związane z autonomicznymi pojazdami (AVs, ang. automated vehicles), co może wpływać na ich poziom akceptacji i komfortu związanego z korzystaniem z takich systemów. Kobiety mogą również mieć inne preferencje w zakresie interfejsu użytkownika i funkcji bezpieczeństwa. Z drugiej strony autonomiczne pojazdy mogą zwiększać mobilność osób, które mają ograniczone możliwości prowadzenia samochodu, co może częściej dotyczyć kobiet, zwłaszcza starszych lub z niepełnosprawnościami.

Mając na uwadze powyższe informacje, wnioskodawca, mimo że obecnie zatrudnia 20% kobiet i 80% mężczyzn, dąży do tego, aby w zespole badawczo-projektowym rozwijającym autonomiczne pojazdy proporcje te były zrównoważone. W tym celu są wdrażane następujące mechanizmy:

- » Celowane rekrutacje – firma prowadzi celowane rekrutacje ukierunkowane na pozyskanie kobiet do zespołu badawczego. Firma nawiązuje współpracę z uczelniami technicznymi, oferując programy stażowe dla studentek oraz z agencją specjalizującą się w rekrutacji kobiet.
- » Równe szanse na awans – firma przeprowadziła badania dotyczące barier w awansie na wyższe stanowiska w firmie. Uruchomiono specjalny program mentoringowy.
- » Work-life balance – firma na szeroką skalę stosuje elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej. Uruchomiono także program promujący urlopy tacierzyńskie i zachęcający pracowników firmy do korzystania z niego. Firma włączyła się w ogólnopolską akcję „Proud to be working mum”.

→ **Uwzględnienie perspektywy płci w poszczególnych etapach B+R**

Oznacza to, że w przypadku produktów, usług i technologii, z których będą korzystać użytkowniczki i użytkownicy, potrzeby kobiet i mężczyzn są uwzględnione na poszczególnych etapach prac badawczych, a zwłaszcza w projektowaniu metod badawczych, opracowywaniu prototypu oraz testowania innowacji. W grupie testującej rozwiązanie jest zapewniony adekwatny (lub wyrównujący) udział kobiet i mężczyzn.

→ **Równy dostęp kobiet i mężczyzn do zespołu projektowego modułu B+R**

Oznacza to, że w organizacji wnioskodawcy wdrożone są konkretne rozwiązania i działania sprzyjające zaangażowaniu kobiet i mężczyzn w prace badawcze. Przykładowo składają się na to następujące rozwiązania i działania: zapewnienie, że proces rekrutacji do zespołów badawczych jest przejrzysty i uwzględnia różnorodność płci, wprowadzenie mechanizmów umożliwiających wyrównanie ewentualnych nierówności (na przykład kryteria premiujące dla płci, która jest w danym zespole mniej reprezentowana).

## → Wyczerpujący opis sposobu realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie szczegółowo przedstawiono rozwiązania i działania mające na celu zapewnienie równych praw i obowiązków, jak również równy dostęp kobiet i mężczyzn do zespołu badawczego i projektowego, szkoleń, zatrudnienia, awansów i innych możliwości rozwoju.

Zgodnie z [Instrukcją wypełnienia wniosku o dofinansowanie](#) we wniosku

o dofinansowanie konieczne jest opisanie: jakie konkretne rozwiązania i działania podejmuje lub planuje podjąć wnioskodawca, aby stwarzać równościowe warunki pracy, jakie regulacje zostały wdrożone, aby przeciwdziałać dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, czy jest monitorowana luka płacowa, jakie rozwiązania i działania zostały wdrożone na rzecz work-life balance zatrudnionych osób, jakie rozwiązania i działania zostały wdrożone, aby przeciwdziałać stereotypom płciowym.

W wypadku wskazania neutralności projektu względem realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn powinno to być wprost ujęte we wniosku o dofinansowanie, wraz z uzasadnieniem, dlaczego żadne działania związane z realizacją zasady nie są możliwe. Nie zwalnia to jednak z obowiązku odniesienia się do zapewnienia równości płci w obszarze zarządzania projektem. Podstawowym wymogiem w tym zakresie jest przestrzeganie 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.



### Dobra praktyka

Projekt dotyczy rozwoju technologii środowiskowej, której celem jest redukcja emisji gazów cieplarnianych. W module B+R przewidziano zadania obejmujące: tworzenie modeli i symulacji komputerowych instalacji, laboratoryjne badania chemiczne, testy efektywności energetycznej, analizy środowiskowe i ekonomiczne.

We wniosku o dofinansowanie w części poświęconej realizacji równościowych polityk horyzontalnych, w tym zasadzie równości kobiet i mężczyzn, wskazano, że innowacja nie jest związana z użytkowniczkami i użytkownikami projektu oraz że na żadnym etapie prowadzenia działań B+R nie jest wymagane ich bezpośrednie zaangażowanie. Wskazano równocześnie, w jaki sposób będzie realizowana zasada równości kobiet i mężczyzn na poziomie zarządzania zespołem oraz tworzenia zespołu badawczego.

Opis ujęty we wniosku wygląda następująco: „Zatrudnienie kobiet w firmie jest zbliżone do ogólnych statystyk w branży energetycznej i wynosi 23%, z czego tylko

12% to kadra zarządzająca średniego szczebla. Kobiety w ogóle nie są reprezentowane w kadrze wyższego szczebla. Firma podjęła działania mające na celu zwiększenie reprezentacji kobiet, szczególnie w zarządzaniu (zgodność z artykułem 1, artykułem 15, artykułami 20–23 Karty praw podstawowych). Wprowadzono transparentną rekrutację. Przeszkolono osoby odpowiedzialne za rekrutację z przepisów dotyczących równego traktowania (kwiecień 2023 roku). Wdrożono politykę wynagradzania (luty 2023 roku). Wdrożono procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy (zgodność z artykułami 30–31 Karty praw podstawowych). W strategii rozwoju firmy zaplanowano osiągnięcie 30% reprezentacji kobiet na stanowiskach średniego szczebla do 2030 roku (zgodność z artykułem 15 Karty praw podstawowych). Firma wdrożyła program work-life balance (zgodność z artykułem 15, artykułami 30–31 Karty praw podstawowych), w tym: elastyczne formy zatrudnienia, zdalną pracę, dofinansowanie opieki nad dzieckiem i programy powrotu do pracy po urloпах rodzicielskich. Podjęto współpracę z politechniką (od 16 września 2023 roku), obejmującą program staży i mentoringu dla studentek (zgodność z artykułem 23 Karty praw podstawowych). Powyżej przedstawione polityki i programy obejmują wszystkie zatrudnione osoby, zatem będą również stosowane w zespołach projektowych. W ten sposób projekt jest zgodny nie tylko z artykułem 23 Karty praw podstawowych, ale także realizuje pozostałe artykuły Karty praw podstawowych wskazane w Programie”.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie dotyczące realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaratorywnego.

W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia. Element ten oznacza także analizę składu zespołu projektowego. Jeżeli w zespole jest reprezentowana wyłącznie lub w przeważającej części jedna płeć i z wniosku nie wynika, że wnioskodawca przewidział działania wyrównujące dysproporcje, istnieje ryzyko naruszenia zasady. Wnioskodawca powinien być poproszony o uzupełnienie wniosku o dofinansowanie lub wyjaśnienie tej sytuacji.

## → Brak dyskryminujących zapisów we wniosku o dofinansowanie

Oznacza to uważność osób zasiadających w Komisji Oceny Projektów na treści, które mogą być przejawem dyskryminacji wobec kobiet lub mężczyzn. Wszelkie działania, które utrwalają stereotypowe postrzeganie ról czy kompetencji kobiet i mężczyzn, są niedopuszczalne w projektach finansowanych z Funduszy Europejskich. Przykładem stereotypowego traktowania są programy work-life balance kierowane wyłącznie do kobiet i postrzeganie tylko pracowników jako osób, które mają obowiązki opiekuńcze.



## Błąd i rozwiązanie

Projekt dotyczy zaprojektowania zaawansowanego systemu do personalizowanej medycyny, opartego na sekwencjonowaniu genomowym osób objętych leczeniem w celu precyzyjnego dopasowania terapii onkologicznych. System ten wykorzystuje nowoczesne techniki sekwencjonowania oraz algorytmy do analizy danych genetycznych, aby indywidualizować leczenie i poprawić skuteczność terapii.

We wniosku o dofinansowanie znalazł się taki zapis: „zespół projektowy B+R będzie składał się zarówno z kobiet, jak i z mężczyzn. Z uwagi na to, że to mężczyźni zazwyczaj posiadają wykształcenie techniczne, zespół badawczy B+R będzie składał się z mężczyzn odpowiedzialnych za technologiczne aspekty projektu oraz kobiet pełniących funkcje administracyjne i koordynacyjne, co lepiej odpowiada ich kompetencjom i wykształceniu”.

Ograniczanie kobietom dostępu do zadań związanych z zaawansowanymi technologiami medycznymi jest formą dyskryminacji. W tym konkretnym wypadku wnioskodawca mógłby zastosować działania wprost ukierunkowane na wyrównywanie nierówności wynikających z płci.

W zespole badawczym odpowiedzialnym za kwestie zaawansowanych technologii mógłby zaplanować porównywalny udział kobiet i mężczyzn, wprowadzając równocześnie odpowiednie regulacje wewnętrzne w firmie. Przykładowe działania, które mógłby podjąć wnioskodawca:

- » Wprowadzenie programów mentoringowych, w których kobiety mogą zdobywać doświadczenie i umiejętności techniczne od bardziej doświadczonych osób.
- » Organizacja szkoleń i warsztatów z zakresu zaawansowanych technologii medycznych, aby zniwelować różnice w poziomie wiedzy i doświadczenia wśród zatrudnionych osób. W szkoleniach i warsztatach mogą brać udział wszystkie zatrudnione osoby, bez względu na zajmowane stanowisko i pełnione role.

- » Wspieranie udziału kobiet w konferencjach branżowych i wydarzeniach networkingowych w sektorze medycznym, aby promować ich zaangażowanie w rozwój technologiczny.
- » Ustalenie jasnych kryteriów rekrutacji i awansu, które zapewnią równe szanse kobietom na objęcie ról związanych z zaawansowanymi technologiami.

#### → **Konsekwencja logiczna zapisów we wniosku o dofinansowanie**

Oznacza to sprawdzenie, czy we wniosku opisano wszystkie wymagane kroki związane z realizacją zasady równości kobiet i mężczyzn. Przykładowo będą się na nie składać: analiza nierówności wynikających z płci, zaplanowane działania wspierające równość (na przykład rekrutacja kobiet do zespołów B+R), mechanizmy zapobiegawcze ryzyku nierówności.

#### → **Weryfikacja neutralnego wpływu projektu na zasadę**

Oznacza to, że możliwe jest uznanie neutralnego wpływu projektu na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn, jeśli wnioskodawca wykaże we wniosku o dofinansowanie, że specyfika badań i rozwoju technologii nie stwarza realnych możliwości wpływu na równość płci. Przykładem może być projekt koncentrujący się na technologiach bardzo specjalistycznych, które nie mają bezpośredniego związku z dostępem do zasobów przez różne grupy społeczne. Wniosek powinien zawierać szczegółowe uzasadnienie, dlaczego działania na rzecz równości płci nie są możliwe lub odpowiednie w odniesieniu do danego projektu. W trakcie oceny wniosku należy sprawdzić, czy rzeczywiście uzasadnienie neutralności wynika z natury badań i innowacji, a nie z zaniedbania wnioskodawcy. Ponadto należy mieć na uwadze, że zasada równości kobiet i mężczyzn zawsze będzie obowiązywać w odniesieniu do zarządzania personelem projektu, w tym do zespołu realizującego moduł B+R.

## **Rekomendacje dla instytucji**

#### → **Weryfikacja we wniosku o płatność realizacji celów równościowych**

Oznacza to, że wnioski o płatność powinny zawierać szczegółowe informacje o działaniach mających na celu wspieranie równości kobiet i mężczyzn w fazie badawczo-rozwojowej. Instytucje systemu wdrażania powinny weryfikować, czy beneficjent rzeczywiście wdrożył zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie działania (na przykład równe szanse na awans dla kobiet i mężczyzn, szkolenia uwzględniające kwestie równościowe).

### → Kontrola zgodności projektów z zasadą w fazie badawczo-rozwojowej

Oznacza to, że w trakcie kontroli projektu należy ocenić, czy projekty w pełni uwzględniają zasadę równości kobiet i mężczyzn w zakresie zarządzania zespołem badawczym, dostępu do zasobów i możliwości rozwoju zawodowego. Należy zwracać szczególną uwagę na transparentność procesów rekrutacyjnych oraz równy dostęp kobiet i mężczyzn do kluczowych ról w projekcie. W praktyce oznacza to sprawdzenie czy beneficjent rzeczywiście realizuje zadeklarowane we wniosku o dofinansowanie i wnioskach o płatność działania. Przykładowo weryfikacji może podlegać to, czy beneficjent dysponuje wymienionymi w tych wnioskach regulaminami, procedurami, politykami oraz jakie jest ich praktyczne zastosowanie.

### → Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości kobiet i mężczyzn w projektach badań i innowacji

Oznacza to, że na podstawie informacji, raportów oraz wniosków o płatność weryfikowane jest jak wdrażana jest ta zasada. Oznacza to także informowanie Komitetu Monitorującego oraz Grupy horyzontalnej Programu FENG na temat postępów i problemów z wdrażaniem zasady i – o ile jest to uzasadnione – podejmowanie przy udziale partnerów społecznych działań usprawniających.

### → Propagowanie udziału kobiet w projektach innowacyjnych

Oznacza to, że organizowane są kampanie informacyjno-promocyjne i edukacyjne, które zachęcają przedsiębiorczynie do składania wniosków o dofinansowanie i do udziału w zespołach badawczo-rozwojowych.



# Moduł Wdrożenie innowacji

Moduł Wdrożenie innowacji odnosi się do implementacji wyników prac badawczo-rozwojowych w działalności przedsiębiorstwa. Stosowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w tym module zapewnia, że wszystkie zatrudnione osoby, bez względu na płeć, mają równy dostęp do możliwości uczestnictwa w procesie wdrożeniowym. Dodatkowo, ważne jest, aby wdrażane innowacje uwzględniały perspektywę płci, biorąc pod uwagę różne potrzeby oraz oczekiwania kobiet i mężczyzn.

## Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

### → Włączenie perspektywy płci do analizy ryzyk związanych z wdrożeniem

Oznacza to, że w analizie potencjalnych zagrożeń dla wdrożenia innowacji powinna być także uwzględniona perspektywa płci. Analiza ta powinna obejmować ocenę, czy ze względu na swoje specyficzne potrzeby kobiety lub mężczyźni mogą być wykluczani z korzyści wynikających z wdrożenia innowacji lub mogą napotkać przeszkody w korzystaniu z nowych rozwiązań.

W zakresie przeprowadzenia analizy zaleca się wykorzystanie wiedzy i doświadczeń podmiotów lub osób z różnych środowisk społecznych, w tym m.in. podmiotów ekonomii społecznej.

### → Integracja perspektywy płci w procesie wdrażania innowacji

Oznacza to, że na każdym etapie wdrażania innowacji należy uwzględniać potrzeby i doświadczenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn, aby zapewnić, że innowacja będzie przynosiła korzyści obu płciom. Proces ten powinien obejmować konsultacje z kobietami i mężczyznami na etapie wdrażania i oceny innowacji, tak aby ich różnorodne perspektywy były brane pod uwagę.

W ramach tego podejścia wnioskodawca powinien zapewnić udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji dotyczących wdrażania innowacji oraz stworzyć przestrzeń do uwzględnienia ich opinii.





## Dobra praktyka

Projekt dotyczy wdrożenia innowacji technologicznej w zakresie telemedycyny, która miała na celu ułatwienie dostępu do konsultacji medycznych dla osób z obszarów wiejskich. Na każdym etapie projektu zaangażowano zarówno kobiety, jak i mężczyzn, aby zapewnić, że rozwiązanie będzie odpowiadać potrzebom obu płci. W trakcie wdrażania, cyklicznie przeprowadzono konsultacje społeczne z kobietami i mężczyznami z różnych grup wiekowych, w tym z osobami starszymi, aby uwzględnić różne doświadczenia i oczekiwania dotyczące korzystania z telemedycyny.

Zespoły projektowe składały się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci. Osoby te brały udział w opracowaniu interfejsu użytkownika, testowaniu funkcjonalności systemu oraz planowaniu działań promocyjnych. Dzięki temu rozwiązanie uwzględniało różne potrzeby i preferencje potencjalnych użytkowniczek i użytkowników, co wpłynęło na większą dostępność usługi zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.

### → Wyczerpujący opis sposobu realizacji zasady we wniosku o dofinansowanie

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie szczegółowo przedstawiono rozwiązania i działania mające na celu zapewnienie równych praw i obowiązków, jak również równy dostęp kobiet i mężczyzn do zespołu badawczego i projektowego, szkoleń, zatrudnienia, awansów i innych możliwości rozwoju. Zgodnie z [Instrukcją wypełnienia wniosku o dofinansowanie](#) we wniosku o dofinansowanie konieczne jest opisanie: jakie konkretne rozwiązania i działania podejmuje lub planuje podjąć wnioskodawca, aby stwarzać równościowe warunki pracy, jakie regulacje zostały wdrożone, aby przeciwdziałać dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, czy jest monitorowana luka płacowa, jakie rozwiązania i działania zostały wdrożone na rzecz work-life balance zatrudnionych osób, jakie rozwiązania i działania zostały wdrożone, aby przeciwdziałać stereotypom płciowym. W wypadku wskazania neutralności projektu względem realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn powinno to być wprost ujęte we wniosku o dofinansowanie, wraz z uzasadnieniem, dlaczego żadne działania związane z realizacją zasady nie są możliwe. W takim wypadku należy także opisać sposób zapewnienia zgodności z zasadą równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zarządzania personelem. Minimalne wymagania to 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.



## Dobra praktyka

Przykładowe dokumenty potwierdzające wdrożenie podstawowych wymogów Kodeksu pracy oraz Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w firmie przez małe i średnie przedsiębiorstwa:

- » Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy – procedura jasno definiuje, czym jest dyskryminacja, w tym dyskryminacja ze względu na płeć oraz molestowanie seksualne.  
Dokument zawiera zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg związanych z dyskryminacją, w tym z molestowaniem seksualnym. Procedura ta gwarantuje poufność oraz transparentność procesu rozpatrywania skarg.
- » Regulamin zatrudnienia i awansów – regulamin określa zasady zatrudnienia i awansów, które są oparte wyłącznie na kwalifikacjach, doświadczeniu i wynikach pracy. Zawiera on mechanizmy monitorowania równości płci w procesach rekrutacji i awansów.
- » Wytyczne do rekrutacji – procesy rekrutacyjne są transparentne. Stosowane są w nich te same kryteria oceny, takie same pytania w trakcie rozmów kwalifikacyjnych wobec wszystkich osób biorących udział w rekrutacji. Stosowane są jasne procedury selekcji dla wszystkich kandydatek i kandydatów do pracy. Ogłoszenia o pracę są sformułowane neutralnie pod względem płci. Stosuje się inkluzywny język, tj. język wrażliwy na płeć lub neutralny płciowo.
- » Program wspierania godzenia życia zawodowego i osobistego – osoby zatrudnione mają świadomość praw im przysługujących z tytułu rodzicielstwa, podkreślane są uprawnienia pracownic i pracowników zajmujących się innymi osobami zależnymi, wyjaśniane są możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia.

### → Równy dostęp do zasobów technicznych i kadrowych

Oznacza to, że należy zapewnić równy dostęp kobiet i mężczyzn do kluczowych zasobów, takich jak szkolenia, sprzęt techniczny, technologie czy możliwości rozwoju kariery w ramach projektu. Opis konkretnych rozwiązań i działań w tym zakresie powinien znaleźć się we wniosku o dofinansowanie, w sekcji dotyczącej zasobów kadrowych oraz technicznych.



## Dobra praktyka

Nie tylko duże podmioty, ale także małe i średnie przedsiębiorstwa mogą zapewniać równy dostęp do zasobów technicznych i kadrowych podczas wdrażania innowacji przez stosowanie odpowiednich rozwiązań i działań. Przykładowo składają się na nie:

- » Równy dostęp do zaawansowanych szkoleń – uwzględnianie specyficznych potrzeb pracownic i pracowników podczas organizowania szkoleń (na przykład organizowanie szkoleń nie wcześniej niż o godzinie 9.00, aby osoby z zobowiązaniami rodzinnymi mogły wziąć w nich udział, możliwość wzięcia udziału w szkoleniu w trakcie przebywania na urlopie rodzicielskim).
- » Programy mentoringowe dla niedoreprezentowanej płci – wspieranie nowo zatrudnionych osób przez bardziej doświadczonych, co pozwala im szybciej nabyć niezbędne umiejętności.
- » Rotacja zadań i dzielenie się wiedzą – wprowadzanie rotacji zadań w zespole, aby każda zatrudniona osoba miała okazję zapoznać się z różnymi aspektami wdrożenia innowacji. Umożliwia to dzielenie się wiedzą i doświadczeniami, co z kolei sprzyja równemu dostępowi do zasobów i rozwijaniu umiejętności przez wszystkie osoby z zespołu.
- » Dostęp do dokumentacji i narzędzi online – upewnienie się, że wszystkie kluczowe dokumenty, procedury i narzędzia techniczne są dostępne online dla wszystkich pracownic i pracowników.
- » Spotkania i regularne konsultacje – cykliczne, krótkie spotkania lub konsultacje, podczas których zatrudnione osoby mogą zadawać pytania, omawiać problemy i dzielić się swoimi pomysłami.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie, mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy dokonać oceny czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie dotyczące realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn nie są zbyt ogólnie przedstawione i nie mają charakteru deklaracyjnego. W wypadku modułu Wdrożenie innowacji istotne będą konkretne działania, które zapewnią równy dostęp do zasobów zarówno technicznych, jak i kadrowych. Istotna będzie także weryfikacja składu zespołu odpowiedzialnego za wdrożenie. Jeżeli w zespole jest reprezentowana wyłącznie jedna płeć, a z wniosku nie wynika, że wnioskodawca przewidział działania wyrównujące dysproporcje, istnieje ryzyko naruszenia zasady. Wnioskodawca powinien być poproszony o uzupełnienie lub wyjaśnienie tej sytuacji.



## Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie znalazł się następujący zapis: „projekt jest zgodny z zasadą równości kobiet i mężczyzn, ponieważ wdrożenie innowacji będzie realizowane przez czteroosobowy zespół składający się z dwóch kobiet i dwóch mężczyzn”. Wnioskodawca nie podaje innych informacji dotyczących realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn.

Powyższe stwierdzenie jest niewystarczające do spełnienia zasady równości kobiet i mężczyzn, ponieważ równość płci to nie tylko kwestia liczebnej reprezentacji. Prawdziwe osiągnięcie równości wymaga uwzględnienia różnych aspektów, takich jak równy podział ról, dostęp do możliwości rozwoju, możliwość podejmowania decyzji, eliminacja wszelkich form dyskryminacji i barier wynikających ze stereotypowego traktowania, stworzenie warunków godzenia życia zawodowego i prywatnego. Zespół mieszany pod względem płci może spełniać jedynie minimalne kryterium równości liczbowej, ale bez uwzględnienia równości szans, ról i wpływu nie można mówić o pełnej realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn.

### → Ocena wpływu wdrożenia innowacji na kobiety i mężczyzn

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy proces wdrożenia innowacji zapewnia równy dostęp do korzyści wynikających z jej wdrożenia dla kobiet i mężczyzn. We wniosku o dofinansowanie powinno znaleźć się wyjaśnienie, jak wdrożona innowacja przyczyni się do równości szans oraz jakie działania zostaną podjęte, aby uniknąć dyskryminacji którejkolwiek z płci. Dobrą praktyką jest także uwzględnienie w projekcie konkretnych wskaźników monitorujących wpływ innowacji na sytuację kobiet i mężczyzn.

### → Weryfikacja neutralnego wpływu projektu na zasadę

Oznacza to, że możliwe jest uznanie neutralnego wpływu projektu na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn, jeśli wnioskodawca wykaże, że w obszarze oddziaływania projektu nie występują nierówności dotyczące kobiet i mężczyzn lub nie jest w stanie podjąć żadnych działań, które mogą wpływać na równość kobiet i mężczyzn. Jeżeli neutralność innowacji produktowej lub biznesowej została szczegółowo opisana i wyjaśniona w module B+R, to przy projektach liniowych istnieje duże prawdopodobieństwo, że także proces wdrożenia będzie miał taki charakter. Niemniej jednak we wniosku o dofinansowanie zawsze powinien znaleźć się opis zgodności z zasadą równości kobiet i mężczyzn w obszarze zarządzania zespołem projektowym.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Weryfikacja we wnioskach o płatność realizacja działań równościowych

Oznacza to, że należy zweryfikować czy beneficjenci we wnioskach o płatność przedstawiają w jaki sposób ich projekt wspiera równość płci podczas wdrażania innowacji. Weryfikacji podlega to, czy działania równościowe są zgodne z informacjami ujętymi we wniosku o dofinansowanie. Przykładowo czy wdrożono rozwiązania zapewniające równy dostęp do wdrażanej technologii oraz możliwości kariery zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.

### → Kontrola zgodności wdrożenia innowacji z zasadą

Oznacza to, że podczas kontroli projektu należy ocenić jak w praktyce beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające równość płci.

Przykładowo kontroli podlegać mogą: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), kryteria selekcji do zespołów wdrożeniowych, programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

### → Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że na podstawie informacji, raportów oraz wniosków o płatność weryfikowane jest jak wdrażana jest ta zasada. Oznacza to także informowanie Komitetu Monitorującego oraz Grupy horyzontalnej Programu FENG na temat postępów i problemów z wdrażaniem zasady i – o ile jest to uzasadnione – podejmowanie przy udziale partnerów społecznych działań usprawniających.

### → Identyfikacja dobrych praktyk związanych z wdrożeniem innowacji, które miały pozytywny wpływ na równość kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że w sposób cykliczny dokonywany jest przegląd projektów w celu wyłonienia innowacji, które w praktyce przyczyniły się do równości płci. Mowa tu zarówno o innowacjach, których celem jest wyrównywanie szans, jak i o rozwiązaniach, które wyjątkowo przyczyniły się do uwzględnienia perspektywy płci we wdrożeniu innowacji. Oznacza to także upowszechnianie dobrych praktyk wśród wnioskodawców i beneficjentów oraz pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania.

# Priorytet 2

## Specyfika Priorytetu 2

W ramach Priorytetu 2 wsparcie jest kierowane do szerokiej grupy beneficjentów, w tym organizacji badawczych, przedsiębiorców, zespołów badawczych oraz ośrodków innowacji. W tym zróżnicowanym środowisku zapewnienie równości kobiet i mężczyzn jest wyzwaniem, ale także szansą na podniesienie jakości realizowanych projektów.

Włączenie zasady równości kobiet i mężczyzn do realizacji Priorytetu 2 ma duże znaczenie dla osiągnięcia celów szczegółowych, które ten priorytet zakłada.

## Cel 1 Rozwój badań i innowacji

Nierówności ze względu na płeć w sektorze nauki i technologii są nadal obecne. Kobiety stanowią zaledwie około 24% osób zatrudnionych w sektorze technologii informacyjnych i komunikacyjnych w Europie. W Polsce, mimo wzrastającej liczby kobiet na uczelniach technicznych, są one nadal niedostatecznie reprezentowane na wyższych szczeblach kariery naukowej i menedżerskiej. Cel 1, przez różnorodne Działania – między innymi takie jak Międzynarodowe Agendy Badawcze, First Team, Team Net – mobilizuje sektor nauki do współpracy z biznesem i międzynarodowymi partnerami, oferując unikalną okazję do przeciwdziałania tym nierównościom.

Kluczowe znaczenie ma tutaj zapewnienie, że każda z tych inicjatyw wspierających transfer technologii, komercjalizację wyników badań oraz rozwój kompetencji zespołów naukowych będzie realizowana z pełnym uwzględnieniem zasady równości kobiet i mężczyzn. Dla osiągnięcia tego celu każde z Działań powinno obejmować konkretne mechanizmy wspierające równość, takie jak propagowanie i monitorowanie udziału kobiet w zespołach badawczych i menedżerskich oraz zapewnienie równego dostępu do programów rozwojowych i szkoleń.

## Rekomendacje dla wnioskodawców i beneficjentów

### → Równość kobiet i mężczyzn w dostępie do zespołów badawczych

Oznacza to, że w procesie rekrutacji do zespołów projektowych będzie stosowana polityka równych szans, zapewniająca, że kobiety i mężczyźni mają równy dostęp nie tylko do zespołu badawczego, ale także do stanowisk na wszystkich poziomach zarządzania.

### → Zarządzanie projektem badawczym zapewniające równość kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że w strukturze zarządzania jest zapewniona równowaga płci w kluczowych rolach badawczych i kierowniczych. Kryteria przydzielania zadań i awansów są jasno określone i dostępne dla wszystkich członkiń i członków zespołu. Procesy te opierają się wyłącznie na merytorycznych kryteriach, takich jak doświadczenie, kompetencje i wyniki pracy. Każda decyzja o przydziale zadań lub awansie jest dokumentowana i uzasadniana. Kadra zarządzająca regularnie uczestniczy w szkoleniach dotyczących zarządzania różnorodnością i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. Kobiety i mężczyźni otrzymują takie samo wynagrodzenie za pracę o porównywalnej wartości, zgodnie z kompetencjami i zajmowanym stanowiskiem. Wynagrodzenia odzwierciedlają wkład i kompetencje pracownic i pracowników bez względu na ich płeć. Minimalnym wymaganiem w tym zakresie będzie 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.

### → Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć

Oznacza to, że podejmowane są działania mające na celu eliminację wszelkich form różnicowania, wykluczenia lub ograniczeń wynikających z płci, które mogą prowadzić do nierównego traktowania osób. W praktyce oznacza to wdrażanie polityk i procedur, które wspierają równe szanse dla kobiet i mężczyzn oraz zapewniają, że żadna osoba nie jest dyskryminowana ze względu na płeć.



## Dobra praktyka

W ramach zespołu badawczego realizującego projekt w Działaniu 2.1 First Team zaplanowano następujący system przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć:

- » Szkolenia tematyczne – zespół projektowy został objęty szkoleniami dotyczącymi przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. W trakcie szkoleń szczegółowo omówiono obowiązujące procedury dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu.
- » Procedury przeciwdziałania dyskryminacji – wprowadzono jasne procedury zgłaszania przejawów dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. Procedury te są zintegrowane z ogólnym systemem wdrożonym w instytucji badawczej, w której działa zespół.
- » Monitoring polityk i procedur – regularnie są przeglądane wszystkie polityki i procedury związane z realizacją projektu, aby się upewnić, że są zgodne z zasadami równości płci i skutecznie przeciwdziałają wszelkim formom dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. Za monitoring jest odpowiedzialne biuro pełnomocnika do spraw równości, które funkcjonuje w instytucji badawczej.
- » Wdrożony plan równości płci – projekt jest zintegrowany z planem równości płci, który zawiera konkretne cele i działania mające na celu propagowanie równości płci w każdym projekcie realizowanym w instytucji. Plan ten opiera się na dokładnej analizie stanu obecnego i przewiduje regularne monitorowanie postępów w zakresie niwelacji zidentyfikowanych nierówności.

### → Realizacja działań wspierających płeć znajdującą się w mniej korzystnej sytuacji

Oznacza to, że planowane i wdrażane są działania wyrównawcze, tj. inicjatywy mające na celu zlikwidowanie nierówności i barier, które utrudniają równy dostęp do zasobów, możliwości oraz korzyści tworzonych w projektach badawczych, edukacyjnych i wdrożeniowych.





## Dobra praktyka

Przykładem projektu, w którym mogą być zastosowane działania wyrównawcze jest Działanie 2.19 Innovation Coach. Działania wyrównawcze mogą obejmować:

- » monitorowanie i raportowanie proporcji płci wśród zgłoszonych i wybranych coachów,
- » organizowanie kampanii informacyjno-promocyjnych, które zachęcają niedoreprezentowaną płć do zgłaszania się jako coachowie z uwzględnieniem wymaganych kompetencji i wykształcenia,
- » prowadzenie szkoleń dla personelu zaangażowanego w projekt na temat równości płci oraz skutków nierówności dla osiągnięcia celów projektu.

### → Wyczerpujący opis zgodności projektu z zasadą we wniosku o dofinansowanie

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie szczegółowo przedstawiono rozwiązania i działania, jakie wnioskodawca podejmie w celu zapewnienia równości kobiet i mężczyzn w projekcie. Oznacza to także wskazanie konkretnych dokumentów, które są lub zostaną wdrożone w organizacji wnioskodawcy (na przykład polityk i procedur, które zapewnią równość kobiet i mężczyzn, w tym będą przeciwdziałać dyskryminacji w zespole projektowym).

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Identyfikacja ryzyka związanego z naruszeniem zasady w projektach

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy istnieją potencjalne zagrożenia, które mogą prowadzić do dyskryminacji lub marginalizacji którejś z płci. Oznacza to także konieczność oceny, czy projekt nie zawiera zapisów dyskryminacyjnych oraz czy przewiduje równe szanse w dostępie do zasobów, udziału w szkoleniach czy procesach rekrutacyjnych. Należy zwrócić uwagę na to, czy wnioskodawca posiada jasno zdefiniowane polityki i procedury, które są realnie wdrażane (na przykład procedurę przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płć w miejscu pracy, politykę wspierającą work-life balance zatrudnionych osób). Dodatkowo, jeżeli wnioskodawca nie posiada takich polityk i procedur, należy ocenić, czy zadeklarował ich wdrożenie oraz w jakim czasie planuje to zrobić. W takiej deklaracji powinna znaleźć się informacja na temat konkretnych działań, które zostaną podjęte w celu opracowania i wdrożenia polityk, oraz określenie harmonogramu ich wprowadzenia.



## Przykład

Przykładowe ryzyka naruszenia zasady w projektach:

- » Działanie 2.3 Team Net – konsorcja naukowe, które skupiają się na strategicznych obszarach badawczych, mogą nie zadbać o transparentne i jasne kryteria związane z rekrutacją, awansem i rozwojem i tam samym nie zapewniać równych szans uczestnictwa w projekcie kobiet i mężczyzn, zwłaszcza w rolach liderek i liderów projektów. Brak odniesienia we wniosku o dofinansowanie do mechanizmów zapewniających równość płci w przydzielaniu ról i w procesie podejmowania decyzji w ramach konsorcjum może świadczyć o istnieniu ryzyka nierówności.
- » Działanie 2.18 Rozwój oferty ośrodków innowacji dla firm – wsparcie dla ośrodków innowacji, które koncentrują się na transformacji cyfrowej i zielonych innowacjach, może nie uwzględniać równowagi płci w dostępie do nowych produktów, usług i technologii, co z kolei może prowadzić do marginalizacji kobiet, które są grupą niedoreprezentowaną w tych sektorach. Jeżeli we wniosku brakuje analizy sytuacji kobiet i mężczyzn oraz planu na rzecz propagowania dostępu do nowych usług i programów, można wskazać ryzyko marginalizacji grupy znajdującej się w mniej korzystnej sytuacji.
- » Działanie 2.19 Innovation Coach – proces rekrutacji coachów, który jest prowadzony przez zespół niezróżnicowany pod kątem płci. Wiąże się to z ryzykiem, że osoby płci, która nie jest reprezentowana mogą być w sposób stereotypowo oceniane. Przykładowo, kobiety mogą doświadczać negatywnych konsekwencji stereotypizacji, w tym umniejszania ich doświadczenia, kwalifikacji i kompetencji. Ryzyko dotyczy zatem niewybierania coachów na podstawie wiedzy i doświadczenia, ale stereotypowego wyobrażania, kto może być bardziej przygotowany do pełnienia funkcji coacha.

### → Weryfikacja polityk wsparcia dla zespołów badawczych, konsorcjów, start-upów, spółek technologicznych

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy wsparcie oferowane w ramach projektu uwzględnia analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze oddziaływania projektu, a następnie czy w projekcie zaplanowano działania wyrównawcze na rzecz płci niedoreprezentowanej. Należy ocenić, czy projekt przewiduje programy mentoringowe, finansowe lub edukacyjne, które są dostępne na równych zasadach dla obu płci. Szczególnie

ważne jest, aby projekt uwzględniał specyficzne potrzeby kobiet w sektorze innowacji, w którym tradycyjnie mogą być mniej licznie reprezentowane. Należy ocenić, czy wnioskodawca zidentyfikował i przewidział działania mające na celu pokonanie barier, z jakimi kobiety mogą się spotkać w dostępie do finansowania.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Weryfikacja we wnioskach o płatność realizacji działań równościowych

Oznacza to, że podczas weryfikacji wniosków o płatność należy sprawdzić czy beneficjent przedstawia informacje zgodne z deklaracjami zawartymi we wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej zasady równości kobiet i mężczyzn. Beneficjent powinien opisać w jaki sposób wdrożył rozwiązania równościowe. Jeżeli takie działania były już podjęte przed rozpoczęciem projektu, beneficjent powinien potwierdzić, że działania te są kontynuowane oraz ewentualnie przedstawić rezultaty ich wdrożenia (na przykład statystyki z podziałem na płeć dotyczące osób w zespołach projektowych, zmiany w strukturze wynagrodzeń lub postępy w eliminacji nierówności).

### → Kontrola zgodności wdrożenia innowacji z zasadą

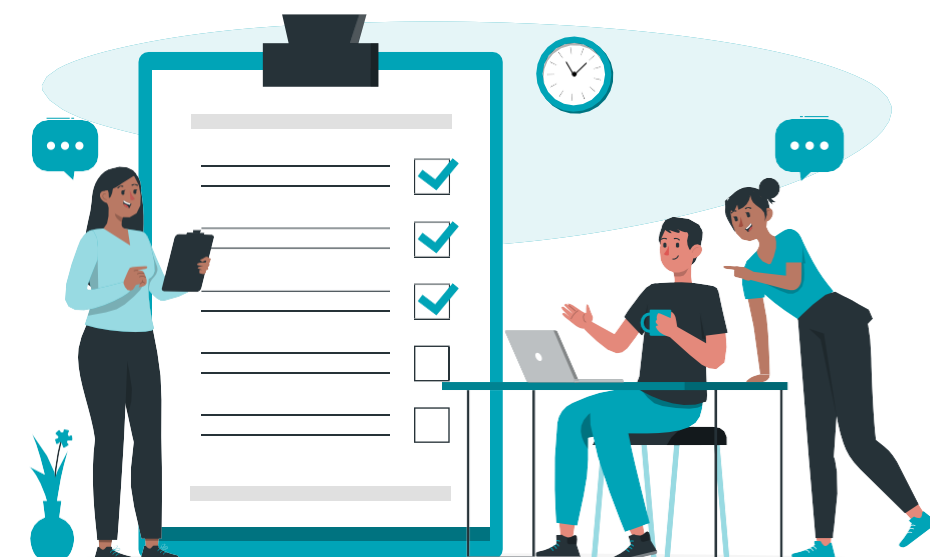
Oznacza to, że podczas kontroli projektu należy ocenić, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające równość płci. Należy szczegółowo sprawdzić dokumenty, czy inne materiały potwierdzające wdrożenie zasady równości kobiet i mężczyzn. Przykładowo kontroli podlegać mogą: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), kryteria selekcji do zespołów badawczych i wdrożeniowych, programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

### → Monitorowanie zgodności projektów z zasadą równości kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że na podstawie informacji, raportów oraz wniosków o płatność weryfikowane jest jak wdrażana jest ta zasada. Oznacza to także informowanie Komitetu Monitorującego oraz Grupy horyzontalnej Programu FENG na temat postępów i problemów z wdrażaniem zasady i – o ile jest to uzasadnione – podejmowanie przy udziale partnerów społecznych działań usprawniających.

→ Zapewnienie równowagi płci wśród osób świadczących usługi eksperckie, doradcze lub coachingowe

Oznacza to, że proces rekrutacji i selekcji osób świadczących usługi eksperckie, doradcze lub coachingowe jest transparentny i niedyskryminacyjny, z równym uwzględnieniem kwalifikacji oraz doświadczenia, niezależnie od płci. Oznacza to także podejmowanie aktywnych działań na rzecz zwiększenia udziału niedoreprezentowanej płci oraz monitorowanie i ewaluację tych działań w trakcie realizacji projektu. Dobrą praktyką jest także uwzględnienie w zasadach współpracy z ekspertkami i ekspertami rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego i prywatnego (na przykład elastyczność czasu pracy, indywidualne harmonogramy pracy, dostęp do szkoleń i zasobów projektowych online).



## Cel 2 Korzyści z cyfryzacji

Transformacja cyfrowa, w której kluczowe są innowacyjne technologie i nowe modele biznesowe, może się przyczynić do niwelowania istniejących nierówności między kobietami i mężczyznami. Wdrażanie poszczególnych Działań w ramach Priorytetu 2 daje szansę na wyrównywanie szans przez uwzględnianie w projektach zasady równości kobiet i mężczyzn, w tym zapewnienie równego dostępu do szkoleń oraz propagowanie różnorodności w zespołach odpowiedzialnych za implementację rozwiązań cyfrowych.

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Monitorowanie udzielonego wsparcia w podziale na kobiety i mężczyzn

Oznacza to, że w projektach, w których wystąpią uczestniczki i uczestnicy projektu, dane dotyczące osób uczestniczących w projekcie są agregowane w podziale na płeć. Oznacza to także cykliczne analizowanie i raportowanie struktury płci grup objętych wsparciem.



#### Dobra praktyka

W ramach Działania 2.23 Współfinansowanie działań TEF AI jednym ze wskaźników rezultatu jest „Pracownicy MŚP kończący szkolenia w zakresie rozwoju umiejętności w zakresie inteligentnej specjalizacji, transformacji przemysłowej i przedsiębiorczości”. Dane te w każdym projekcie powinny być zbierane w podziale na płeć. Taka informacja nie tylko sprzyja budowaniu świadomości na temat struktury grupy korzystającej ze wsparcia, ale także daje podstawę planowania i wdrażania działań wyrównujących. Przykładowo może być to promocja skierowana do płci niedoreprezentowanej w działaniach szkoleniowych.

#### → Podejmowanie działań wyrównujących dostęp do oferowanego wsparcia

Oznacza to, że w sposób aktywny podejmowane są działania w przypadku zidentyfikowania sytuacji, w której kobiety lub mężczyźni są wyraźnie niedoreprezentowani wśród uczestniczek i uczestników projektu. Oznacza to także badanie potrzeb płci niedoreprezentowanej i wdrażanie działań eliminujących zidentyfikowane bariery. W projektach, które przewidują granty dla małych i średnich przedsiębiorstw, szkolenia czy doradztwo, dobrą praktyką będzie uwzględnienie kryteriów premiujących za specjalne działania zwiększające udział kobiet w sektorze technologii informacyjnych.

### → Dążenie do zwiększania liczby kobiet uczestniczących w projektach z obszaru sztucznej inteligencji

Oznacza to, że podejmowane są działania na rzecz równego udziału kobiet i mężczyzn w zespołach realizujących projekty związane ze sztuczną inteligencją oraz w grupie osób korzystających ze wsparcia szkoleniowego czy doradczego. Oznacza to także umożliwienie kobietom aktywnego uczestnictwa w kierowniczych rolach w sektorze technologii sztucznej inteligencji. Większa obecność kobiet w tym sektorze przyczynia się bowiem do tworzenia algorytmów i systemów, które lepiej odzwierciedlają potrzeby różnorodnych grup społecznych, co z kolei może zapobiegać uprzedzeniom i dyskryminacji technologicznej.

### → Równowaga płci w zespołach eksperckich świadczących usługi doradcze

Oznacza to, że zostały określone parytety płci w zespołach udzielających wsparcia przedsiębiorcom w zakresie transformacji cyfrowej. Oznacza to także podejmowanie działań, które będą zmierzać do wyrównania dysproporcji płci w zespołach doradczych.



## Dobra praktyka

Działanie 2.22 Współfinansowanie działań EDIH zakłada wsparcie Europejskich Hubów Innowacji Cyfrowych (w skrócie: EDIH), które będą oferować specjalistyczne doradztwo dla małych i średnich przedsiębiorstw. W ramach zgodności projektów z zasadą równości kobiet i mężczyzn kluczowe jest tworzenie zespołów eksperckich, w których uczestniczą zarówno kobiety, jak i mężczyźni, oraz dążenie do równowagi płci w tych zespołach. Ze względu na wciąż zauważalną mniejszą liczbę kobiet w sektorze technologii informacyjnych zaleca się podejmowanie działań niwelujących te dysproporcje. Przykładowo będą to programy mentorskie dla kobiet czy aktywna współpraca z uczelniami technicznymi.

Dobrą praktyką do wykorzystania przez Europejskie Huby Innowacji Cyfrowych może być także wypracowanie i wdrożenie planu równości płci. Na plan równości płci składa się zestaw celów operacyjnych i przypisanych do nich działań, których celem jest propagowanie równości płci przez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami. Opracowując plan równości płci, można skorzystać z modelu rekomendowanego przez Komisję Europejską, tj. GEAR Tool oraz z publikacji „Plany Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych – jak zrozumieć i stworzyć GEP, aby aplikować o środki z Horyzontu Europa”.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Szczegółowa ocena opisanych we wniosku o dofinansowanie działań pod kątem uwzględnienia zasady równości kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego, czy wnioskodawca dokonał analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze, którego dotyczy projekt, oraz czy przewidział w projekcie działania wspierające płęć niedoreprezentowaną i (lub) działania przeciwdziałające dyskryminacji.



### Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie znalazł się taki zapis: „rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji spełniają w najwyższym stopniu zasadę równości szans kobiet i mężczyzn i nie stosują dyskryminacyjnych praktyk”. Wnioskodawca nie opisał konkretnych działań, które zapewniają realizację takiego założenia. Tymczasem zapewnienie, że sztuczna inteligencja spełnia najwyższe standardy równości szans kobiet i mężczyzn, wymaga konkretnych działań.

Realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn może być zapewniona w projekcie przez poniższe rozwiązania:

- » Projektowanie algorytmów wolnych od uprzedzeń – algorytmy sztucznej inteligencji powinny być projektowane w taki sposób, aby eliminować wszelkie uprzedzenia związane z płcią. W tym celu konieczne jest stosowanie zróżnicowanych zbiorów danych treningowych, które uwzględniają reprezentatywne próbki obu płci, a także regularne testowanie i walidowanie algorytmów pod kątem możliwych uprzedzeń.
- » Edukacja i szkolenia – zespoły tworzące i wdrażające sztuczną inteligencję powinny być świadome zagrożeń związanych z dyskryminacją, w tym dyskryminacją ze względu na płęć, i odpowiednio przeszkolone z zakresu równości płci. Szkolenia te powinny obejmować najlepsze praktyki w zakresie projektowania sztucznej inteligencji wolnego od dyskryminacji oraz metody monitorowania i korygowania niepożądanych efektów.

### → Analiza opisanych przez wnioskodawcę polityk rekrutacji i zatrudnienia

Oznacza to że należy dokonać oceny pod kątem tego, czy wnioskodawca dąży do zapewnienia różnorodności płci w zespole projektowym. Oznacza to także ocenę, czy w projekcie przewidziano przykładowo: transparentne procedury rekrutacyjne, działania wspierające włączanie kobiet w zatrudnienie w branży technologicznej, programy szkoleniowe i mentoringowe propagujące rozwój kariery kobiet.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Monitorowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w realizowanych projektach

Oznacza to, że podczas weryfikacji wniosków o płatność należy sprawdzić czy beneficjent przedstawia informacje zgodne z deklaracjami zawartymi we wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej zasady równości kobiet i mężczyzn. W ramach transformacji cyfrowej kluczowe jest zapewnienie równego dostępu do nowych technologii, szkoleń oraz możliwości kariery zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Beneficjent powinien przedstawić, w jaki sposób wdrożył działania wspierające równość płci. Jeżeli takie działania były już podjęte przed rozpoczęciem projektu, beneficjent powinien potwierdzić, że działania te są kontynuowane oraz ewentualnie przedstawić rezultaty ich wdrożenia (na przykład statystyki z podziałem na płeć dotyczące osób w zespołach wdrażających rozwiązania cyfrowe, zmiany w strukturze wynagrodzeń, postępy w eliminacji nierówności, postępy w propagowaniu różnorodności w zespołach odpowiedzialnych za cyfryzację).

### → Kontrola zgodności wdrożenia innowacji z zasadą

Oznacza to, że podczas kontroli projektu należy ocenić, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające równość płci. Należy szczegółowo sprawdzić dokumenty, czy inne materiały potwierdzające wdrożenie zasady równości kobiet i mężczyzn. Przykładowo kontroli podlegać mogą: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

### → Propagowanie współpracy z organizacjami działającymi na rzecz zwiększania udziału kobiet w branży cyfrowej

Oznacza to, że upowszechniana jest informacja na temat działalności organizacji, które wspierają kobiety w rozwoju zawodowym w sektorze wysokich technologii, w tym sztucznej inteligencji.



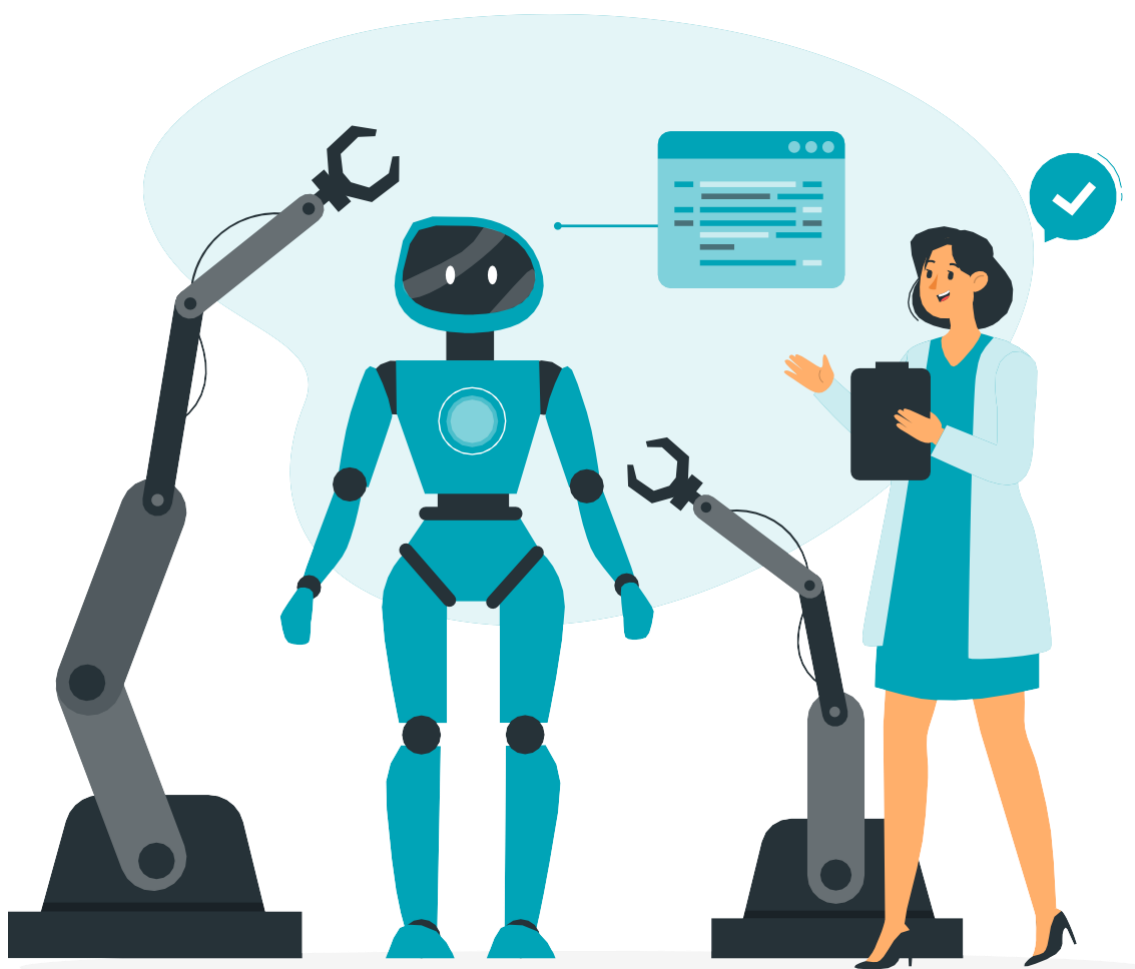


## Przykład

Przykładowe organizacje działające na rzecz zwiększania udziału kobiet w branży cyfrowej:

- » Fundacja Kobiety e-Biznesu – fundacja aktywnie wspiera rozwój kompetencji cyfrowych kobiet, prowadząc szkolenia i inicjatywy, które mogą być kluczowe dla zwiększenia udziału kobiet w projektach związanych z transformacją cyfrową.
- » Perspektywy Women in Tech – organizacja propaguje równość płci w technologiach, w tym w branżach sztucznej inteligencji i technologii informacyjnych, przez różne programy mentorskie, warsztaty, konferencje oraz inicjatywy mające na celu wsparcie kobiet w tych dziedzinach.

Więcej dobrych praktyk zwiększających udział kobiet w branży cyfrowej jest dostępnych na stronie [Simply Talented](#).



## Cel 3 Wzmacnianie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw

Działania w ramach tego celu Priorytetu 2 koncentrują się na wsparciu małych i średnich przedsiębiorstw w procesie umiędzynarodowienia oraz rozwoju ekosystemu innowacji. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w procesach kwalifikacyjnych i realizacyjnych tych projektów wspiera innowacyjność, różnorodność oraz wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw na rynkach międzynarodowych. Ponadto przyczynia się do eliminacji barier strukturalnych, które mogą ograniczać potencjał wzrostu i ekspansji polskich małych i średnich przedsiębiorstw.

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Wyrównanie szans kobiet w dostępie do programów wspierających rozwój start-upów

Oznacza to, że podejmowane są działania, które mają wyrównywać dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn zgłaszających zainteresowanie rozwijaniem innowacyjnych produktów technologicznych.



#### Dobra praktyka

W projektach finansowanych z Działania 2.27 Laboratorium Innowatora lub z Działania 2.28 Startup Booster Poland warto skorzystać z dobrych praktyk rozwijanych przez międzynarodowe programy akceleracyjne:

- » **Google for Startups Accelerator: Women Founders** – program ten koncentruje się na wsparciu kobiet założycielek start-upów, dostarczając im narzędzia i zasoby niezbędne do sukcesu w branży technologicznej. Jest to dwunastotygodniowy hybrydowy program akceleracyjny skierowany do start-upów technologicznych na etapie od Seed do Series A, z siedzibą w Europie i Izraelu. Program ten zapewnia wsparcie techniczne, mentoring oraz dostęp do sieci inwestorów, a także pomaga w rozwoju produktów i zwiększeniu skali działalności.
- » **Women Startup Competition** – niezależna platforma inkubacyjna non profit wspierająca przedsiębiorczynie w całej Europie. Program ten oferuje mentoring, warsztaty i możliwości nawiązywania kontaktów z inwestorami.
- » **Women TechEU** – program finansowany przez Unię Europejską, wspierający kobiety prowadzące start-upy technologiczne. Program oferuje mentoring, dostęp

do sieci oraz wsparcie finansowe w formie grantów. Program ma na celu zwiększenie równowagi płci w sektorze deep tech, zapewniając wsparcie kobietom na stanowiskach liderów technologicznych.

### → Zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do instrumentów kapitałowych i gwarancyjnych

Oznacza to, że dostęp do finansowania kapitałowego (Starter, Biznest, Otwarte innowacje, KOFFI, CVC) powinien być otwarty dla przedsiębiorczyń i przedsiębiorców z różnych grup społecznych. W procesie aplikacyjnym warto stosować wrażliwy na płeć lub język neutralny płciowo oraz wprowadzać mechanizmy premiujące przedsiębiorstwa, które wdrażają polityki równościowe, także w odniesieniu do kadry zarządzającej. Działania informacyjno-promocyjne i edukacyjne powinny być skierowane do szerokiego grona odbiorczyń i odbiorców, zachęcając do udziału w nich zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

### → Zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn w działaniach związanych z internacjonalizacją polskich firm technologicznych

Oznacza to, że zasada równości kobiet i mężczyzn jest stosowana w ramach wyboru firm objętych wsparciem, które dotyczy rozwoju międzynarodowego.



## Dobra praktyka

Dobra praktyka polega na wprowadzeniu nowego kryterium odnoszącego się do równości kobiet i mężczyzn w ramach wyboru firm do objęcia wsparciem w Działaniu 2.25 Promocja marki innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw. Kryterium takie mogłoby zawierać następujące elementy:

Kryterium obowiązkowe – firmy aplikujące o wsparcie muszą wykazać, że ich polityka rekrutacji, zatrudniania, wynagradzania, awansowania oraz struktura zarządzania i procedury decyzyjne są transparentne i uwzględniają zasady równości płci.

W związku z tym na etapie sprawozdawczości i kontroli projektu mogą być wymagane raporty dotyczące udziału kobiet i mężczyzn na różnych poziomach zarządzania oraz w zespołach projektowych.

Kryterium rankingujące – kryterium umożliwiające uzyskanie dodatkowych punktów za realizację poniższych rozwiązań przez firmę:

- » Plan równości płci – firma ma przygotowany lub wdrożony plan równości płci, który zapewnia równy dostęp do szkoleń, awansów oraz udziału w międzynarodowych projektach zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn (1 punkt).
- » Zachęty w rekrutacji – firma prowadzi politykę rekrutacyjną, która aktywnie promuje zatrudnianie kobiet, zwłaszcza na stanowiskach technicznych

- i menedżerskich, w tym związanych z działalnością międzynarodową (1 punkt).
- » Edukacja i szkolenia – firma ma specjalny program szkoleniowy lub mentoringowy, który wspiera kobiety w awansie, w tym w zdobywaniu kompetencji niezbędnych do uczestnictwa w międzynarodowych projektach i działaniach ekspansyjnych (1 punkt).

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Identyfikacja ryzyka naruszenia zasady w projektach zapewniających dostęp do kapitału, instrumentów finansowych i technologicznego wsparcia

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy stosowane są równościowe kryteria w procesie decyzyjnym, aby zapobiec systematycznemu wykluczaniu którejkolwiek z płci. Przykładowo osoby decydujące o przyznaniu kredytu lub gwarancji mogą opierać się na stereotypach płciowych, uznając projekty prowadzone przez młode kobiety za zbyt ryzykowne, i ograniczać możliwość ich dofinansowania. W trakcie oceny wniosku o dofinansowanie należy także zwrócić uwagę, czy zostały przewidziane działania (na przykład szkolenia dla personelu instytucji finansowych czy zespołów zarządzających funduszami inwestycyjnymi) minimalizujące ryzyko stereotypowego i tym samym dyskryminacyjnego podejścia do przyznania dofinansowania.



### Błąd i rozwiązanie

Ocena stabilności firmy jest dokonywana przez osobę oceniającą wyłącznie na podstawie tego, czy firma jest w stanie przedstawić stabilną historię finansowania i zarządzania, wykazując wyniki finansowe za okres co najmniej pięciu lat.

Kryterium oceny stabilności firmy na podstawie stabilnej historii finansowej może prowadzić do dyskryminacji kobiet, ponieważ statystycznie częściej zakładają one firmy w późniejszym wieku lub prowadzą działalność krócej z powodu przerw związanych z macierzyństwem. W efekcie firma zarządzana przez mężczyznę z dłuższą historią działalności może automatycznie zdobyć więcej punktów, nawet jeśli jej rzeczywiste wyniki finansowe są zbliżone do wyników firmy prowadzonej przez kobietę. Aby uniknąć ukrytej dyskryminacji, warto uwzględnić dodatkowe wskaźniki oceny, które lepiej pokazują potencjał rozwoju firmy. Mogą to być na przykład nakłady na B+R, liczba innowacyjnych rozwiązań, wskaźniki płynności finansowej, odpowiedzialne zarządzanie zobowiązaniami czy wdrażanie polityk społecznych i środowiskowych, co wskazuje na długoterminową strategię rozwoju i pozytywny wpływ na otoczenie.

## → Ocena sposobu uwzględniania zasady w procesach kwalifikowania firm do wsparcia

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego, czy do wsparcia w zakresie internacjonalizacji, umiędzynarodowienia, promocji marki, programów mentoringowych oraz akceleracyjnych będą dopuszczane wyłącznie firmy, które realizują równościowe podejście do zarządzania.

W praktyce oznacza to, że wnioskodawca deklaruje, że będzie weryfikował aplikujące firmy pod kątem wdrożenia polityk i praktyk równościowych, takich jak transparentna rekrutacja, równość płac, równy dostęp do szkoleń i awansów, zapewnienie równych szans dla kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach organizacji.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Monitorowanie zasady w realizowanych projektach

Oznacza to, że podczas weryfikacji wniosków o płatność należy sprawdzić czy beneficjent przedstawia informacje zgodne z deklaracjami zawartymi we wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej zasady równości kobiet i mężczyzn. Beneficjent powinien opisać w jaki sposób wdrożył rozwiązania równościowe. Jeżeli takie działania były już podjęte przed rozpoczęciem projektu, beneficjent powinien potwierdzić, że działania te są kontynuowane oraz ewentualnie przedstawić rezultaty ich wdrożenia (na przykład statystyki z podziałem na płeć dotyczące osób w zespołach projektowych odpowiedzialnych za rozwój innowacji oraz ekspansję międzynarodową, zmiany w strukturze wynagrodzeń lub postępy w eliminacji nierówności, propagowanie różnorodności w zespołach odpowiedzialnych za realizację innowacji oraz ekspansję na rynki międzynarodowe).

### → Kontrola zgodności wdrożenia innowacji z zasadą

Oznacza to, że podczas kontroli projektu należy ocenić, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające równość płci. Należy szczegółowo sprawdzić dokumenty, czy inne materiały potwierdzające wdrożenie zasady równości kobiet i mężczyzn. Przykładowo kontroli podlegać mogą: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

→ **Identyfikacja Działań, które mają szczególny potencjał w wyrównywaniu sytuacji kobiet i mężczyzn w przemyśle wysokich technologii**

Oznacza to, że zostały wskazane Działania Programu, które mogą wzmocnić sytuację kobiet w sektorze przez stosowanie preferencyjnych kryteriów w dostępie do finansowania (na przykład Działanie 2.30, Działanie 2.31, Działanie 2.32) lub realizację równości kobiet i mężczyzn w ramach wsparcia szkoleniowego, mentoringowego, rozwojowego (Działanie 2.28 i Działanie 2.29). Oznacza to także zachęcanie beneficjentów tych Działań do podkreślania perspektywy płci w projektach i stosowania narzędzi wspierających sytuację kobiet w przemyśle wysokich technologii.

→ **Działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne na rzecz zwalczania stereotypów**

Oznacza to, że organizowane są kampanie informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne, które mają na celu uświadamianie negatywnego wpływu stereotypów oraz wskazują, w jaki sposób stereotypy te mogą przejawiać się w Programie. Oznacza to także organizację szkoleń dla instytucji finansowych, aby zapobiegać dyskryminacji ze względu na płeć w ocenie ryzyka inwestycyjnego.



# Priorytet 3

## Specyfika Priorytetu 3

Priorytet 3 Programu FENG koncentruje się na wsparciu transformacji przedsiębiorstw w kierunku zwiększenia efektywności energetycznej i redukcji emisji gazów cieplarnianych, zgodnie z celami Europejskiego Zielonego Ładu. Priorytet 3 jest realizowany przez takie instrumenty, jak Kredyt Ekologiczny oraz instrumenty gwarancyjne. Kluczowym elementem projektów realizowanych w ramach tego Priorytetu jest audyt energetyczny, który uzasadnia i określa zakres wprowadzanych rozwiązań.

## Działanie 3.1 Kredyt Ekologiczny

Realizacja Działania 3.1 polega na wsparciu przedsiębiorstw w celu zwiększenia ich efektywności energetycznej. Wsparcie finansowe przybiera formę premii ekologicznej, która jest refundacją części kapitałowej Kredytu Ekologicznego.

Przestrzeganie zasady równości kobiet i mężczyzn zapewnia równy dostęp do finansowania i możliwości rozwoju dla firm oraz eliminuje ryzyko dyskryminacji. Instytucją Pośredniczącą w udzielaniu kredytu jest Bank Gospodarstwa Krajowego – rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów dotyczą zatem zespołu oceniającego wnioski w Banku Gospodarstwa Krajowego.

## Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

### → Równość kobiet i mężczyzn w dostępie do zespołu realizującego projekt transformacji energetycznej

Oznacza to, że wdrożona jest procedura rekrutacyjna, która zapewnia, że na wszystkie nowe stanowiska pracy w projekcie aplikują zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Oznacza to, że wnioskodawca zaplanował: wdrożenie transparentnych procedur aplikacyjnych i rekrutacyjnych, wdrożenie rozwiązań work-life balance dla tworzonych stanowisk pracy, aktywną promocję procesu rekrutacyjnego wśród osób płci niedoreprezentowanej. Oznacza to także szkolenie zespołu projektowego z zasady równości kobiet i mężczyzn, w tym organizację szkoleń z przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

### → **Równość kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń**

Oznacza to, że wszystkie programy szkoleniowe związane z realizacją projektu transformacji energetycznej, w tym szkolenia dotyczące nowych technologii, są dostępne w równym stopniu dla kobiet i mężczyzn. Oznacza to zapewnienie, że podczas szkolenia oraz w materiałach szkoleniowych jest stosowany język wrażliwy na płeć lub neutralny płciowo. Oznacza to także badanie potrzeb rozwojowych uczestniczek i uczestników projektu oraz podjęcie działań zaspokajających te potrzeby. Przykładowo szkolenia organizowane w godzinach popołudniowych albo szkolenia organizowane w formie wyjazdowej mogą być wykluczające dla osób opiekujących się dziećmi lub innymi osobami zależnymi.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → **Równość kobiet i mężczyzn w dostępie do Kredytu Ekologicznego**

Oznacza to ocenę sposobu opisanego przez wnioskodawcę zgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn oraz nieprzydzielania kredytu firmom, które nie spełniają kryterium zgodności z zasadą.

### → **Uważność na wskazywaną w projektach neutralność wobec zasady**

Oznacza to, że zwrócona jest uwaga na to, czy wnioskodawca poprawnie uzasadnił neutralność swojego projektu.



### **Błąd i rozwiązanie**

We wniosku o dofinansowanie, w odpowiedzi na pytanie dotyczące zgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn, wpisano:

„projekt dotyczy pozyskania kredytu, z którego finansowana będzie termoizolacja budynku, w którym mieści się firma. W związku z tym projekt jest neutralny wobec zasady”.

W Programie FENG neutralność projektów wobec zasady równości kobiet i mężczyzn jest dopuszczalna tylko w sytuacji, kiedy wnioskodawca opisz i uzasadni, dlaczego nie jest w stanie podjąć żadnych działań, które umożliwią jej realizację. Może to wynikać z braku zidentyfikowanych istotnych różnic między kobietami i mężczyznami w obszarze, którego projekt dotyczy, lub braku możliwości wynikających z innych obiektywnych i racjonalnych powodów. W opisanym przykładzie neutralność projektu można stwierdzić w stosunku do jego produktów. Odpowiedź wymaga jednak



uzupełnienia pod kątem stosowania zasady w odniesieniu do zarządzania personelem projektu. Minimum niezbędnym do potwierdzenia spełniania zasady wobec personelu projektu, który jest finansowany ze środków Programu FENG, 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.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Opracowanie wytycznych dla Banku Gospodarstwa Krajowego

Oznacza to, że zostały wypracowane jasne, klarowne i jednoznaczne wytyczne dla Banku Gospodarstwa Krajowego oraz banków komercyjnych udzielających kredytów ekologicznych. Wytyczne te określają wymagania związane z zapewnieniem perspektywy równości płci na każdym etapie realizowanego wsparcia.



### Dobra praktyka

Podczas udzielania kredytów przedsiębiorstwom istnieje kilka mechanizmów, które mogą być zastosowane w celu wzmocnienia równości płci:

- » Wymóg raportowania na temat różnorodności (dotyczy dużych i średnich firm) – przedsiębiorstwa, które ubiegają się o kredyty, mogą być zobowiązane do przedstawienia raportu na temat różnorodności płci w swojej strukturze organizacyjnej. Banki mogą wymagać informacji na temat udziału kobiet w kadrze zarządzającej, zarządach oraz w zespołach projektowych.
- » Równość szans w procesie aplikacyjnym (dotyczy mikro przedsiębiorstw) – banki i instytucje finansowe mogą stosować transparentne kryteria oceny wniosków kredytowych, które nie dyskryminują wnioskodawców ze względu na płeć. Pomocny w ustalaniu tych kryteriów może być przewodnik „Gender-Intentional Credit Scoring”.
- » Integracja gender-lens w ocenie ryzyka kredytowego – podczas oceny ryzyka kredytowego banki mogą stosować narzędzia oceny uwzględniające różnice płci. Oznacza to, że oceniają nie tylko wskaźniki finansowe, ale także polityki firmy związane z równouprawnieniem oraz ich wpływ na długoterminową stabilność i zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa.

→ **Kompleksowa kontrola i monitorowanie stosowania zasady**

Oznacza to, że w sposób regularny prowadzony jest monitoring jakości realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w procesie udzielania kredytów. Beneficjenci opisują sposób realizacji zasady we wnioskach o płatność, natomiast instytucja zarządzająca może poprosić instytucję pośredniczącą o przygotowanie okresowej informacji na temat realizacji zasady. Oznacza to także reagowanie na pojawiające się problemy bądź naruszenia zasady oraz zgłaszanie pojawiających się problemów pod dyskusję na spotkaniach Komitetu Monitorującego. Na poziomie kontroli projektów oznacza to sprawdzanie, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające równość płci. Sprawdzeniu podlegać mogą: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

→ **Podnoszenie wiedzy zespołu ekspertek i ekspertów oceniających wnioski o dofinansowanie**

Oznacza to organizację szkoleń dotyczących realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn dla zespołu ekspertek i ekspertów podejmujących decyzję o udzieleniu kredytu. Minimalny zakres szkolenia powinien dotyczyć praktyki stosowania zasady w myśl „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027” oraz zwiększać świadomość na temat nieświadomych uprzedzeń i ich wpływu na proces oceny.

→ **Dążenie do równowagi płci w zespołach osób oceniających wnioski o dofinansowanie, w tym oceniających audyty energetyczne**

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego, czy zarówno kobiety, jak i mężczyźni są proporcjonalnie reprezentowani wśród osób oceniających wnioski kredytowe. Taka równowaga umożliwia uwzględnienie różnorodnych perspektyw podczas oceny wniosków kredytowych, co może prowadzić do bardziej obiektywnych i sprawiedliwych decyzji. Ponadto zrównoważona reprezentacja płci może pomóc w eliminowaniu uprzedzeń i stereotypów, które mogą wpływać na ocenę wniosków oraz propagować inkluzywne podejście do zarządzania projektami.



## Dobra praktyka

Działania służące zapewnieniu równości kobiet i mężczyzn w gremiach ekspertek i ekspertów oceniających wnioski kredytowe lub audyty energetyczne:

- » ustanowienie konkretnych, mierzalnych celów dotyczących reprezentacji płci w zespołach oceniających, a także regularne monitorowanie postępów w ich osiągnięciu (absolutnym minimum jest zapewnienie, że zespoły nie składają się wyłącznie z kobiet lub mężczyzn oraz ustalenie konkretnych celów zwiększania liczby płci niedoreprezentowanej),
- » zapewnienie, że procesy rekrutacji i awansów są przejrzyste i oparte na obiektywnych kryteriach, które nie faworyzują żadnej płci, a także stosowanie języka wrażliwego na płeć w promocji i dokumentacji rekrutacyjnej,
- » przeprowadzanie szkoleń z zakresu równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji dla wszystkich członkiń i członków zespołów, aby zwiększyć świadomość na temat znaczenia różnorodności i inkluzywności.



## Działanie 3.2 Zielony Fundusz Gwarancyjny

Zielony Fundusz Gwarancyjny to instrument finansowy, którego celem jest wspieranie transformacji energetycznej przedsiębiorstw przez ułatwienie dostępu do finansowania dłużnego. Główne formy wsparcia obejmują finansowanie projektów związanych z termomodernizacją budynków oraz modernizacją instalacji energetycznych, co prowadzi do znacznych oszczędności energii. Gwarancja zabezpiecza spłatę kredytów inwestycyjnych, które są udzielane na realizację tych projektów.

### Rekomendacje dla instytucji

#### → Informowanie o realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że w materiałach informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych, które dotyczą funduszu gwarancyjnego podkreślane jest, że instrument jest realizowany zgodnie z zasadami horyzontalnymi Unii Europejskiej, w tym zasadą równości kobiet i mężczyzn. Podkreślane jest, że zasada ta oznacza zapewnianie kobietom i mężczyznom równego dostępu do zasobów, w tym różnego rodzaju instrumentów finansowych. Oznacza to także, że przekaz informacyjno-promocyjny i edukacyjny oraz wykorzystywane obrazy i grafiki nie mają wydziwisku stereotypowego. Język używany w materiałach jest językiem wrażliwym na płeć (używane są żeńskie i męskie formy osobowe i (lub) neuratywy).

#### → Zadbanie o zgodność projektów finansowanych z kredytu objętego gwarancją z zasadą

Oznacza to, że kredytobiorca we wniosku o udzielenie gwarancji, składanym do banku kredytującego, podpisuje oświadczenie o pozytywnym lub co najmniej neutralnym wpływie projektu na realizację polityk horyzontalnych Unii Europejskiej wymienionych w artykule 9 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r (w tym na zasadę równości kobiet i mężczyzn).



## Dobra praktyka

Dobrą praktyką jest informowanie firm starających się o udzielenie gwarancji, że minimalnym wymogiem w zakresie zgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn 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. Oznacza to wdrożenie następujących rozwiązań:

- » Zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia – przestrzeganie zasady równości szans przy rekrutacji, czyli braku dyskryminacji ze względu na płeć na każdym etapie procesu rekrutacyjnego.
- » Równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości – przestrzeganie regulacji gwarantujących jednakowe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn na analogicznych stanowiskach lub wykonujących pracę o tej samej wartości.
- » Równe szanse na rozwój zawodowy i awans – transparentne polityki awansu, szkoleń i rozwoju.
- » Ochrona przed dyskryminacją i mobbingiem w miejscu pracy – wdrożenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, jak również jasnych procedur zgłaszania tego typu zjawisk.

### → Realizacja zasady w instytucjach finansowych zaangażowanych w Program FENG

Oznacza to, że instytucje udzielające kredytów i gwarancji przestrzegają 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. Oznacza to także zachęcanie tych instytucji do podejmowania dodatkowych działań, które będą wzmacniały realizację zasady równości kobiet i mężczyzn.



## Dobra praktyka

Fair Finance International to międzynarodowa koalicja organizacji z 17 krajów, która ocenia i promuje odpowiedzialne polityki inwestycyjne w instytucjach finansowych. Metodologia oceny wypracowana przez tę koalicję ([Fair Finance Guide Methodology 2023](#)) zakłada weryfikację ośmiu obszarów tematycznych: zmiany klimatyczne, korupcja, równość płci, prawa człowieka, prawa pracownicze, ochrona przyrody, opodatkowanie, przejrzystość i odpowiedzialność. Celem ocen w powyższych obszarach jest budowanie świadomości oraz integrowanie stosowanych polityk finansowych z celami zrównoważonego rozwoju. Dla każdego z obszarów opracowano zestaw szczegółowych wytycznych, które pomagają w praktycznym wdrożeniu zrównoważonych polityk finansowych. W ramach obszaru równości płci brane są pod uwagę następujące wytyczne:

### Wewnętrzna polityka instytucji finansowej:

- » Instytucja finansowa stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji, zatrudnienia, awansów, wynagradzania.
- » Instytucja finansowa stosuje politykę zerowej tolerancji dla molestowania seksualnego w miejscu pracy.
- » Instytucja finansowa zapewnia szkolenia mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy.
- » Instytucja finansowa monitoruje i na bieżąco koryguje identyfikowaną lukę płacową.
- » Instytucja finansowa posiada mechanizmy zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć wobec osób korzystających z jej usług finansowych.
- » Instytucja finansowa gwarantuje co najmniej 30% udział i równy dostęp kobiet i mężczyzn do zarządu, stanowisk kierowniczych i stanowisk wyższego szczebla zarządzania.
- » Instytucja finansowa zapewnia zindywidualizowany rozwój zawodowy w celu promowania równego dostępu kobiet do stanowisk wyższego szczebla.

### Przejrzystość i strategia instytucji finansowej:

- » Instytucja finansowa ujawnia procentowy udział finansowania dla przedsiębiorstw będących własnością kobiet w całkowitej kwocie finansowania dla MŚP.

Kryteria weryfikacji firm finansowanych przez instytucję finansową:

- » Firma stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form dyskryminacji w obszarze zatrudnienia, w tym ze względu na płeć.
- » Firma stosuje politykę zerowej tolerancji wobec molestowania seksualnego w miejscu pracy.
- » Firma zapewnia szkolenia mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy.
- » Firma monitoruje i na bieżąco koryguje identyfikowaną lukę płacową.
- » Firma posiada mechanizmy zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć wobec osób korzystających z usług finansowych.
- » Firma gwarantuje co najmniej 30% udział i równy dostęp kobiet i mężczyzn do zarządu, stanowisk kierowniczych i wyższego szczebla zarządzania.
- » Firma zapewnia zindywidualizowany rozwój zawodowy w celu promowania równego dostępu kobiet do stanowisk wyższego szczebla.
- » Firma uwzględnia kryterium równości płci w swoich politykach dotyczących zamówień i działalności operacyjnej.
- » Firma uwzględnia klauzule dotyczące zgodności z kryterium równości płci w swoich umowach z podwykonawcami i dostawcami.

Powyższe wytyczne mogą służyć jako kierunkowskaz dla instytucji finansowych, w tym dla instrumentów kapitałowych zaangażowanych we wdrażanie Programu FENG. Ich stosowanie pozwala nie tylko na spełnienie wymogów dotyczących równości płci, ale także na budowanie trwałych, inkluzywnych struktur, które przyczyniają się do lepszego zarządzania ryzykiem, większej przejrzystości oraz zrównoważonego rozwoju instytucji finansowych.

## Działanie 3.3 IPCEI wodorowy

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Zapewnienie równości kobiet i mężczyzn w dostępie do zespołu realizującego projekt w wodorowym IPCEI

Oznacza to, że wdrożona jest procedura rekrutacyjna, która zapewnia, że na wszystkie nowe stanowiska pracy w projekcie aplikują zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Oznacza to, że wnioskodawca zaplanował: wdrożenie transparentnych procedur aplikacyjnych i rekrutacyjnych, wdrożenie rozwiązań work-life balance dla tworzonych stanowisk pracy, aktywną promocję procesu rekrutacyjnego wśród osób płci niedoreprezentowanej. Oznacza to także szkolenie zespołu projektowego z zasady równości kobiet i mężczyzn, w tym organizację szkoleń z przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

#### → Zarządzanie projektem zapewniające równość kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że w strukturze zarządzania projektem wnioskodawca zapewnia równowagę płci w kluczowych rolach technicznych i kierowniczych. Kryteria przydzielania zadań i awansów są jasno określone i dostępne dla wszystkich członkiń i członków zespołu. Procesy te opierają się wyłącznie na merytorycznych kryteriach, takich jak doświadczenie, kompetencje i wyniki pracy. Ponadto są zapewnione rozwiązania, które sprzyjają godzeniu życia zawodowego i osobistego na tworzonych stanowiskach pracy, w tym aktywna promocja urlopów rodzicielskich wśród ojców. Dla zespołu projektowego są organizowane szkolenia z zasady równości kobiet i mężczyzn, w tym przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Kobiety i mężczyźni otrzymują takie samo wynagrodzenie za pracę o porównywalnej wartości, zgodnie z kompetencjami i zajmowanym stanowiskiem.

#### → Realizacja działań wspierających płeć znajdującą się w mniej korzystnej sytuacji

Oznacza to, że planowane i wdrażane są działania wyrównawcze, tj. inicjatywy mające na celu zlikwidowanie nierówności i barier, które utrudniają równy dostęp do zasobów, możliwości oraz korzyści tworzonych w projektach realizowanych w wodorowym IPCEI.



### Dobra praktyka

Przykładem firmy, która aktywnie działa na rzecz zwiększania liczby kobiet w przemyśle energetycznym, jest Veolia Energia Polska. Firma ta konsekwentnie rozwija



inicjatywy wspierające zawodowe ambicje kobiet w branży, która wciąż jest zdominowana przez mężczyzn. W celu zwiększenia reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych Veolia wdraża programy, takie jak Women in Leadership oraz mentoringowy Energia Kobiet, które są kluczowymi elementami jej strategii na rzecz różnorodności płci. Działania te są wzmacniane przez wewnętrzne stowarzyszenie Liderki Veolii, działające od 2017 roku, które angażuje się w propagowanie równości szans w firmie. Dzięki tym inicjatywom Veolia osiąga znaczny udział kobiet na stanowiskach kierowniczych (40%), mimo że mężczyźni stanowią 80% zatrudnionych osób.

### → Wyczerpujący opis sposobu realizacji zasady we wniosku o dofinansowanie

Oznacza to, że szczegółowo przedstawiono działania mające na celu zapewnienie równych praw i obowiązków, jak również równy dostęp kobiet i mężczyzn do zespołu badawczego i projektowego, szkoleń, zatrudnienia, awansów i innych możliwości rozwoju. We wniosku o dofinansowanie należy także opisać: jakie konkretne rozwiązania i działania podejmuje wnioskodawca na rzecz równości płci, jakie regulacje wdrożył, aby przeciwdziałać dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, w jaki sposób monitorowana jest luka płacowa, w jaki sposób jest zapewniony równy dostęp do szkoleń i rozwoju, jakie dodatkowe działania zostały wdrożone, aby wspierać work-life balance i przeciwdziałać stereotypom płciowym.



## Przykład

Przykład opisu zgodności z zasadą równości kobiet i mężczyzn:

- » Projekt zapewnia równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zespołu badawczego i projektowego, szkoleń, zatrudnienia, awansów oraz innych możliwości rozwoju. Mimo że obecnie w organizacji pracuje tylko 23% kobiet, dla zespołu projektowego (dziesięć osób) ustalono parytet minimum 25% kobiet, co zapewni odpowiedni ich udział w zarządzaniu. Wdrożono mechanizmy monitorujące lukę płacową, gwarantując równe wynagrodzenie za porównywalną pracę (Regulamin wynagradzania). Zapewniono równe szanse na awans, przy zachowaniu obiektywnych kryteriów oceny (Polityka rozwoju i awansowania). Funkcjonują regulacje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji (w tym molestowaniu seksualnemu) i mobbingowi w miejscu pracy (Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa). Work-life balance oraz eliminacja stereotypów płciowych są integralną częścią polityki firmy (Program Równowaga oraz roczny plan szkoleń). Tym samym projekt jest zgodny z artykułem 23 Karty praw podstawowych, gwarantując równość kobiet i mężczyzn.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie, mierzalne zapisy

Oznacza to, że należy dokonać oceny pod kątem tego czy zapisy ujęte we wniosku o dofinansowanie dotyczące realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn nie są zbyt ogólne i nie mają charakteru deklaratywnego.

W wypadku braku precyzyjnych zapisów wniosek powinien być skierowany do poprawy lub uzupełnienia.

### → Identyfikacja ryzyka niezgodności projektu z zasadą

Oznacza to, że należy dokonać analizy składu zespołu B+R oraz zespołu projektowego realizującego projekt. Jeżeli w zespole jest reprezentowana wyłącznie jedna płeć, a z wniosku nie wynika, że wnioskodawca przewidział działania wyrównujące dysproporcje, istnieje ryzyko naruszenia zasady.

Wnioskodawca powinien być poproszony o uzupełnienie lub wyjaśnienie tej sytuacji.

Niezgodność projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn wystąpi także w sytuacji, gdy wnioskodawca projektu wodorowego wskaże jego neutralność i nie odniesie się do równościowego zarządzania zespołem projektowym. Taka sytuacja także powoduje konieczność uzupełnienia lub poprawy wniosku.



### Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie wskazano, że w zespole badawczym oraz odpowiedzialnym za wdrożenie będzie pięć osób. Z tabeli zawierającej ich dane wynika, że będą to sami mężczyźni. Męska załoga jest także przewidziana w zespole dodatkowym. Wnioskodawca w części dotyczącej zgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn ujął tylko ogólne zapisy „projekt będzie zgodny z zasadą, zapewnia równy dostęp do wszystkich zasobów oraz nikogo nie dyskryminuje”.

Osoba oceniająca projekt powinna poprosić o uzupełnienie, wzywając do szczegółowego opisanie konkretnych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Należy poprosić o wyjaśnienie, z czego wynika obecna struktura zatrudnienia, oraz wskazanie, jakie kroki zostały lub zostaną podjęte, aby zwiększyć udział kobiet w zespole badawczym i wdrożeniowym. Wnioskodawca powinien przedstawić konkretne wskaźniki i cele, które zespół projektowy zamierza osiągnąć w zakresie równości płci. Powinien także być przedstawiony opis dotyczący tego, w jaki sposób będzie monitorowany postęp w ich osiągnięciu. W sytuacji, jeśli powyższe rozwiązania

nie są możliwe do realizacji, w treści wniosku o dofinansowanie powinno się znaleźć stosowne wyjaśnienie.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Kontrola i monitorowanie stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn

Oznacza to, że w sposób regularny prowadzony jest monitoring i przygotowywane są sprawozdania na temat uwzględnienia zasady równości kobiet i mężczyzn w realizowanych projektach. Oznacza to także reagowanie na pojawiające się problemy bądź naruszenia zasady oraz zgłaszanie pojawiających się problemów pod dyskusję na spotkaniach Komitetu Monitorującego. Na poziomie kontroli projektów oznacza to sprawdzanie, jak beneficjent realizuje deklarowane działania wspierające równość płci.

Sprawdzeniu mogą podlegać: dokumenty opisujące procesy rekrutacyjne (w tym treść ogłoszeń o pracę), programy szkoleń dotyczące równości płci, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, polityka wynagradzania, raporty z prowadzonego monitoringu luki płacowej, regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

### → Podnoszenie wiedzy zespołu ekspertek i ekspertów oceniających wnioski o dofinansowanie

Oznacza to organizację szkoleń dotyczących realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn dla zespołu ekspertek i oceniających wnioski o dofinansowanie.

Minimalny zakres szkolenia powinien dotyczyć praktyki stosowania zasady w myśl „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027” oraz zwiększać świadomość na temat nieświadomych uprzedzeń i ich wpływu na proces oceny.

### → Propagowanie współpracy z organizacjami działającymi na rzecz zwiększania udziału kobiet w sektorze energetycznym

Oznacza to wspieranie działalności organizacji, które pomagają kobietom rozwijać się zawodowo w dziedzinie energetyki.



## Przykład

Przykładowe organizacje, które działają na rzecz zwiększenia udziału kobiet w sektorze energetycznym:

- » Energia Kobiet – inicjatywa, która wspiera kobiety w rozwoju kompetencji w sektorze energetycznym przez programy mentoringowe,

szkolenia i networking.

- » **Lean In Energy** – globalna organizacja, która propaguje równość płci w branży energetycznej, oferując programy wsparcia, mentoringu i rozwoju kariery dla kobiet.



# Priorytet 4

## Specyfika Priorytetu 4

Specyfika Priorytetu 4 Programu FENG polega na zapewnieniu efektywnego zarządzania i wdrażania Programu przez trzy kluczowe elementy: sprawny system realizacji Programu, skuteczny system informacji i promocji Programu oraz wsparcie potencjału beneficjentów i partnerów w aplikowaniu o dofinansowanie i realizacji projektów.

W ramach tego Priorytetu przewidziano finansowanie wielu aspektów związanych z zarządzaniem: od zatrudnienia i szkolenia personelu, przez monitorowanie i ewaluację projektów, aż po promocję i wsparcie dla wnioskodawców i beneficjentów. Dlatego rekomendacje dotyczące realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w tym Priorytecie są skierowane wyłącznie do instytucji systemu wdrażania.

### Rekomendacje dla instytucji

#### → Równowaga płci w zespołach oceniających projekty

Oznacza to, że w procesie naboru i selekcji projektów należy dążyć do zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w zespołach oceniających. W praktyce oznacza to – przykładowo – monitorowanie proporcji płci w panelach eksperckich i dążenie do równości w każdym etapie oceny.

#### → Szkolenia z zasady dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz ekspertek i ekspertów

Oznacza to, że organizowane są szkolenia z zasady równości kobiet i mężczyzn dla osób pracujących w instytucjach systemu wdrażania Programu.

Szkolenia te powinny obejmować metody identyfikacji i eliminacji uprzedzeń płciowych oraz propagować inkluzywne podejścia podczas oceny wniosku o dofinansowanie, a następnie w trakcie monitorowania i kontroli projektów.



## Dobra praktyka

Przykładowy zakres szkolenia dotyczącego zasady równości kobiet i mężczyzn może obejmować następującą tematykę:

- » Przepisy regulujące równość kobiet i mężczyzn – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeks pracy, Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dyrektywa nr 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, Dyrektywa nr 2023/970 z dnia 10 maja 2023 roku w sprawie przejrzystości płac i równości wynagrodzeń, Dyrektywa PE i Rady (UE) nr 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 roku w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków.
- » Sytuacja kobiet i mężczyzn – dysproporcje płci w sektorach innowacyjnych, badawczych, technologicznych, ogólnie związanych ze STEM.
- » Zrozumienie uprzedzeń płciowych – definicja i rodzaje uprzedzeń (świadome i nieświadome), przykłady uprzedzeń w miejscu pracy. Analiza studiów przypadku, aby lepiej zrozumieć, jak uprzedzenia mogą wpływać na decyzje dotyczące wyboru wniosków do dofinansowania, zatrudnienia, awansów oraz codziennej pracy zespołowej.
- » Metody identyfikacji uprzedzeń płciowych – techniki identyfikacji nieświadomych uprzedzeń, takie jak ukryty test skojarzeń (w skrócie: IAT, ang. implicit association test), narzędzia monitorowania i analizy przejawów uprzedzeń, na przykład zapisy we wniosku, które mogą o tym świadczyć.
- » Strategie eliminacji uprzedzeń płciowych – polityki równościowe w procesach rekrutacyjnych, awansowych i oceny pracy, techniki neutralizacji uprzedzeń, takie jak świadoma decyzyjność i różnorodne panele oceniające.
- » Propagowanie inkluzywnego podejścia – tworzenie kultury pracy, która wspiera różnorodność i inkluzywność. Studia przypadku pokazujące skuteczne praktyki wprowadzania inkluzywnego podejścia.

### → Tworzenie miejsc pracy zgodnych z zasadą

Oznacza to, że wdrażane są polityki i programy, które propagują równość płci. W praktyce oznacza to: stosowanie transparentnych i jednolitych procedur rekrutacyjnych, stosowanie przejrzystych zasad wynagradzania, rozwoju i awansu, wdrażanie programów wspierających work-life balance, w tym elastycznych form pracy. Oznacza to także, że monitorowana jest

struktura zatrudnienia pod kątem równości płci i podejmowane działania korygujące w razie wystąpienia dysproporcji. Działania korygujące (inne nazwy: działania wyrównawcze, akcja pozytywna) mają na celu promocję grup marginalizowanych w obszarach gdzie dysproporcje są szczególnie widoczne (np. dostęp do wyższych stanowisk). Do działań korygujących zalicza się kwoty lub parytety, a także inne działania (np. programy mentoringowe). Działania korygujące podejmowane są na określony czas i tylko do momentu osiągnięcia zakładanych rezultatów.

#### → Monitorowanie i kontrola realizacji zasady w Programie FENG

Oznacza to, że wdrożony jest system monitorowania realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn na poziomie projektów. Gromadzone i analizowane są dane dotyczące nie tylko naruszeń tej zasady, ale także dobrych praktyk stosowanych przez beneficjentów. Oznacza to także, że wdrożony jest system monitorowania i kontroli realizacji zasady w instytucjach zaangażowanych we wdrażanie Programu.

#### → Współpraca z organizacjami propagującymi równość

Oznacza to, że nawiązana jest współpraca z organizacjami specjalizującymi się w propagowaniu równości płci, w tym na przykład podmiotami ekonomii społecznej.

W praktyce może to obejmować organizowanie wspólnych wydarzeń, wymianę wiedzy i doświadczeń, a także konsultowanie się z ekspertkami i ekspertami do spraw równości płci przy wdrażaniu konkretnych rozwiązań w ramach Programu.



### Dobra praktyka

Dobrą praktyką jest podejmowanie współpracy zarówno z organizacjami propagującymi zwiększenie udziału kobiet w szeroko pojętych branżach innowacyjnych, jak i z organizacjami przełamującymi stereotypy płciowe związane z podziałem ról opiekuńczych. Przykładem jest polska Fundacja Share the Care, która aktywnie działa na rzecz propagowania zaangażowania ojców w opiekę nad dzieckiem, organizuje kampanie na rzecz zwiększania liczby ojców korzystających z urlopów rodzicielskich oraz aktywnie wspiera firmy w upowszechnianiu równouprawnienia w domu i w pracy.

### → Propagowanie pozytywnych wzorców

Oznacza to, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie równości płci zarówno w działaniach informacyjno-promocyjnych, jak i w innych działaniach edukacyjnych. W praktyce można to osiągnąć przez publikację studiów przypadku, na których będą prezentowane sukcesy projektów skutecznie wdrażających zasadę równości kobiet i mężczyzn. Oznacza to także stosowanie przekazu pozbawionego stereotypów związanych z płcią oraz używanie języka wrażliwego na płeć.





# Karta praw podstawowych

## Wprowadzenie

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, ustanowiona w 2009 roku, obejmuje różne prawa i wolności obywatelskie, polityczne, społeczne, gospodarcze i kulturalne, które mają pomagać w tworzeniu przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości dla wszystkich obywateli i obywateli Unii Europejskiej. Karta ta jest zbiorem pięćdziesięciu czterech artykułów podzielonych na siedem rozdziałów, opisujących prawa związane z godnością, wolnością, równością, solidarnością, prawami obywatelskimi i wymiarem sprawiedliwości.

Instytucje Unii Europejskiej i państwa członkowskie muszą przestrzegać zapisów tego dokumentu. W związku z tym dokument ten ma zastosowanie podczas tworzenia, interpretacji i wdrażania prawa Unii Europejskiej i prawa krajowego związanego z prawem unijnym. Zapewnia ochronę jednostkom przed ewentualnymi działaniami organów władzy unijnych i krajowych, które mogą naruszać prawa gwarantowane w Karcie praw podstawowych.

Karta praw podstawowych musi być stosowana i przestrzegana w trakcie wdrażania programów i projektów finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Instytucje systemu wdrażania muszą zapewnić ochronę, tak aby prawa i wolności jednostek nie były naruszane podczas wdrażania programów.

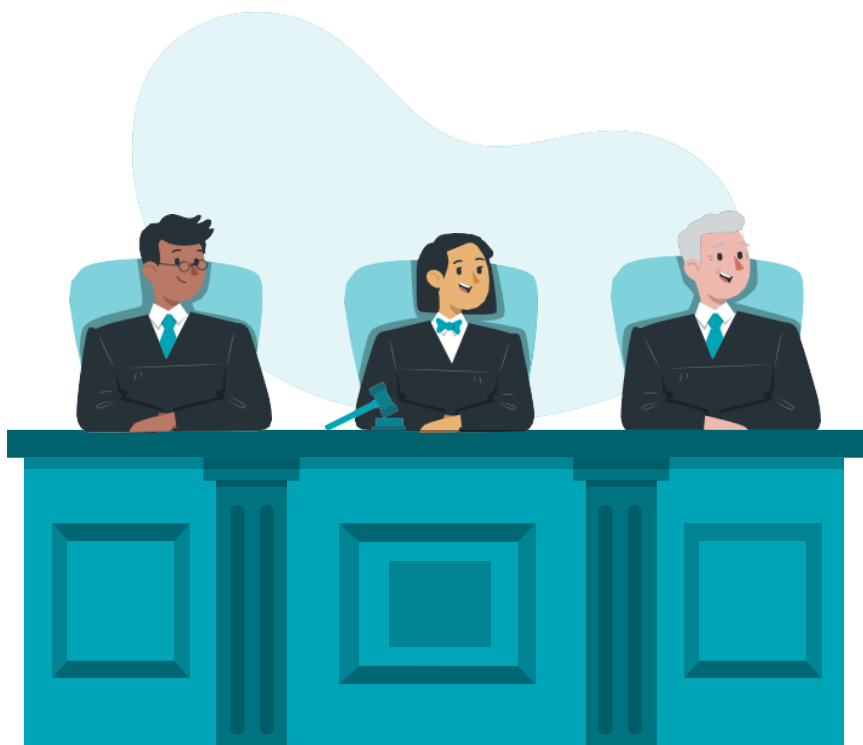
## Odpowiedzialność za przestrzeganie praw podstawowych

Jak wcześniej wspomniano, obowiązek zapewnienia ochrony praw i wolności określonych w Karcie praw podstawowych spoczywa na państwie i jego organach. Na szczeblu centralnym zabezpieczeniem realizacji jej przepisów są odpowiednio ustanowione ramy prawne i instytucjonalne. Na przykład artykuł 8 Karty praw podstawowych dotyczący ochrony danych osobowych, jest w Polsce zabezpieczony przez Ustawę z 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych. Z kolei ochrona odnosząca się do artykułu 31 – który mówi

o należytych i sprawiedliwych warunkach pracy – jest zapewniona przez Kodeks pracy.

W obszarze zarządzania Funduszami Europejskimi to instytucje systemu wdrażania są odpowiedzialne za to, aby zapewnić odpowiednią ochronę wynikającą z Karty praw podstawowych. Wszystkie dokumenty stosowane podczas procesu wdrażania funduszy muszą być więc zgodne z Kartą praw podstawowych. Do takich dokumentów należą między innymi: programy, szczegółowe opisy priorytetów programów, wzory umów, zalecenia i wytyczne, wzory wniosków o dofinansowanie, instrukcje wypełniania wniosków o dofinansowanie, regulaminy naboru wniosków, procedury wyboru wniosków.

Mimo iż organy krajowe nie mogą przenosić obowiązku przestrzegania zapisów Karty praw podstawowych i odpowiedzialności za jej naruszenie na jednostki, wnioskodawcy i beneficjenci są jednak zobowiązani do stosowania Karty praw podstawowych podczas realizacji projektów, które otrzymały dofinansowanie ze środków Funduszy Europejskich. Obowiązek stosowania praw i wolności wskazanych w karcie wynika z ustaw, na przykład wcześniej wspomnianej Ustawy z 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych. Jeśli wnioskodawca lub beneficjent naruszyłby prawo, to odpowiedzialność i wynikające z tego konsekwencje będą nakładane przez polskie sądy i instytucje.



# Artykuły karty istotne dla Programu

Każdy projekt realizowany w ramach Programu FENG musi być zgodny z zapisami Karty praw podstawowych albo przynajmniej neutralny w stosunku do nich.

Co do zasady, wdrażanie Programu musi się odbywać z poszanowaniem wszystkich artykułów Karty praw podstawowych. Część artykułów będzie miała zastosowanie do całego Programu. Artykuły te zostały wylistowane oraz omówione poniżej. Można jednak wskazać dodatkowe artykuły, które będą mieć szczególne zastosowanie w określonych Priorytetach lub Działaniach Programu. W ich wypadku może występować zwiększone ryzyko naruszenia zapisów Karty praw podstawowych, które wynikać będzie ze specyfiki danego projektu. Po stronie wnioskodawcy i beneficjenta konieczna jest więc ocena czy w ramach planowanego do realizacji lub realizowanego projektu powinny być wzięte pod uwagę kwestie wynikające z dodatkowych – innych niż tylko te wskazane w kryteriach wyboru projektów – artykułów karty.

## → Artykuł 1 Godność człowieka

Artykuł ten zapewnia prawo do poszanowania godności, wolności od tortur i przemocy zarówno fizycznej, jak i psychicznej. Przymuszanie do pracy w poniżających, ekstremalnych warunkach może być przykładem naruszenia Karty praw podstawowych.

## → Artykuł 3 Prawo człowieka do integralności

Artykuł ten gwarantuje prawo do ochrony integralności fizycznej i psychicznej, zakazuje eksperymentów medycznych bez zgody danej osoby. Artykuł 3 może mieć szczególne zastosowanie w projektach badawczo-rozwojowych w dziedzinie biotechnologii lub medycyny.

## → Artykuł 4 Zakaz tortur i niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania

Karta praw podstawowych zakazuje tortur oraz niehumanitarnego traktowania, które mogą naruszać godność człowieka. Przedsięwzięcia działające w sektorach, które cechują się trudnymi warunkami pracy (na przykład przemysł budowlany, przemysł przetwórczy i energetyka) oraz wysokim ryzykiem dla zdrowia zatrudnionych osób powinny zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie pracownikom i pracownikom odpowiednich warunków pracy.

→ **Artykuł 5 Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej**

Artykuł ten chroni przed niewolnictwem, handlem ludźmi i pracą przymusową.

Artykuł 5 może być szczególnie istotny dla przedsiębiorstw produkcyjnych korzystających z łańcuchów dostaw surowców, usług lub wyrobów gotowych. Wykorzystywanie przez dostawców pracy przymusowej lub niewolniczej może być uznane za naruszenie omawianego artykułu 5.

→ **Artykuł 6 Prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego**

Karta praw podstawowych gwarantuje prawo do wolności osobistej oraz bezpieczeństwa.

W projektach, które wprowadzają nowoczesne technologie monitorujące (na przykład rozwój sztucznej inteligencji, systemy rozpoznawania obrazu, kamery surveillance czy inne zaawansowane narzędzia), istnieje ryzyko naruszenia prawa do wolności osobistej.

→ **Artykuł 7 Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego**

Karta praw podstawowych zapewnia prawo do prywatności oraz nienaruszalności życia

rodzinnego. Szczególne zagrożenie dla tego prawa może się pojawić w projektach związanych z przetwarzaniem danych osobowych, ze stosowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT, ang. information and communication technology), a także w projektach związanych z rozwojem systemów do obserwacji i analizy danych (na przykład nieautoryzowane śledzenie, profilowanie użytkowników i użytkowników lub niewłaściwe zabezpieczenie danych osobowych).

→ **Artykuł 8 Ochrona danych osobowych**

Artykuł 8 gwarantuje prawo do ochrony danych osobowych. Ryzyko naruszenia tego prawa jest szczególnie wysokie w wypadku projektów związanych z przetwarzaniem dużych ilości danych, z implementacją systemów informatycznych oraz z rozwijaniem technologii wykorzystujących sztuczną inteligencję (AI, ang. artificial intelligence) i uczenie maszynowe (ML, ang. machine learning).

→ **Artykuł 10 Wolność myśli, sumienia i religii**

Karta zapewnia wolność myśli, sumienia i religii, w tym prawo do ich zmiany.

Szczególne zagrożenie dla przestrzegania zapisów tego artykułu może się pojawiać w projektach związanych z rozwojem platform komunikacyjnych (na przykład ryzyko stosowania algorytmów zwiększających zasięg nienawistnych treści) czy implementacją technologii sztucznej inteligencji (na przykład ryzyko podejmowania automatycznych decyzji przez sztuczną inteligencję na podstawie danych stereotypowo prezentujących

grupy mniejszościowe). Problemy te zostały szczegółowo przedstawione w publikacji European Union Agency for Human Right „Bias in algorithms. Artificial intelligence and discrimination”.

→ **Artykuł 15 Wolność wyboru zawodu i prawo do pracy**

Karta praw podstawowych gwarantuje prawo do swobodnego wyboru zawodu i dostępu do pracy. Przykładem mogą być projekty wprowadzające automatyzację i cyfryzację w miejscach pracy, co może skutkować zmniejszeniem liczby miejsc pracy i wyeliminowaniem tradycyjnych zawodów. W takich sytuacjach jest zwiększone ryzyko naruszenia omawianego artykułu karty. Może to ograniczać możliwość wyboru zawodu, na przykład gdy osoby zatrudnione nie otrzymają odpowiedniego wynagrodzenia.

→ **Artykuł 20 Równość wobec prawa**

Artykuł ten gwarantuje wszystkim osobom równość wobec prawa, równy dostęp do dóbr publicznych i usług publicznych oraz prawo ubiegania się o pomoc świadczoną na równych zasadach. Realizacja tego artykułu nie oznacza bynajmniej wyłącznie gotowości do równego, sprawiedliwego traktowania wszystkich osób. Realizacja artykułu 20 oznacza wdrożenie konkretnych rozwiązań i działań (na przykład wewnętrznych regulacji) w tym zakresie.

→ **Artykuł 21 Zakaz dyskryminacji**

Karta praw podstawowych zakazuje dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne czy religię i wyznanie. Artykuł 21 ma zastosowanie nie tylko w odniesieniu do osób zatrudnionych w związku z realizacją projektów, ale także do prowadzenia prac badawczo-rozwojowych, projektowania i wdrażania innowacji, tak aby uwzględniały one różnorodność społeczną i potrzeby różnych grup społecznych, w tym użytkowników i użytkowniczek produktów, usług oraz technologii będących efektem realizacji projektów.

→ **Artykuł 22 Różnorodność kulturowa, religijna i językowa**

Karta praw podstawowych zapewnia ochronę różnorodności kulturowej, religijnej i językowej. Szczególne zagrożenie dla naruszenia tego artykułu może pojawiać się w projektach związanych z rozwojem platform komunikacyjnych (na przykład ryzyko związane z zastosowaniem algorytmów zwiększających zasięg nienawistnych treści) czy z implementacją technologii sztucznej inteligencji (na przykład ryzyko związane z podejmowaniem automatycznych decyzji przez sztuczną inteligencję na podstawie danych stereotypowo prezentujących grupy mniejszościowe).

### → Artykuł 23 Równość kobiet i mężczyzn

Artykuł 23 zapewnia równość kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach życia.

W projektach realizowanych w sektorach zmaskulinizowanych (na przykład technologie informacyjne, inżynieria, technologie przemysłowe) istnieje większe ryzyko, że kobiety będą marginalizowane lub uzyskają ograniczony dostęp do wsparcia projektowego. Planowanie działań związanych z podnoszeniem kompetencji kadr powinno uwzględniać specyficzne potrzeby kobiet. Przykładowo, szkolenia podnoszące kompetencje zawodowe powinny być organizowane w takich godzinach, aby umożliwiły udział kobietom, które pełnią obowiązki opiekuńcze. Równość kobiet i mężczyzn ma również odniesienie do organizacji procesu badawczo-rozwojowego, w tym zapewnienia równego dostępu do zespołów badawczych, niestereotypowej oceny artykułów naukowych oraz wyników badań naukowych przedstawianych przez kobiety i mężczyzn, czy wreszcie awansowania i promowania na podstawie kwalifikacji i kompetencji, a nie płci.

### → Artykuł 25 Prawa osób w podeszłym wieku

Karta praw podstawowych zapewnia osobom starszym prawo do godnego i niezależnego życia. Szczególna uwaga na realizację postanowień w tym zakresie powinna być zwrócona w projektach dotyczących rozwoju produktów i usług związanych z implementacją systemów informatycznych i cyfryzacją (w celu zapewnienia dostępności dla osób wykluczonych cyfrowo) oraz z wypracowywaniem innowacyjnych produktów i usług z zakresu ochrony zdrowia. Artykuł ten ma też zastosowanie w odniesieniu do użytkowniczek i użytkowników, produktów, usług i technologii powstałych w wyniku prowadzonych w projekcie prac badawczo-rozwojowych i wprowadzanych innowacji.

### → Artykuł 26 Integracja osób niepełnosprawnych

Karta praw podstawowych zapewnia osobom z niepełnosprawnościami prawo do integracji społecznej i niezależnego życia. Projekty związane z wdrażaniem produktów, usług i nowych technologii muszą spełniać standardy dostępności i być dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (na przykład osób niewidomych, osób słabosłyszących, osób z ograniczeniami ruchowymi oraz również z niepełnosprawnościami ukrytymi jak epilepsja czy choroby psychiczne).

### → Artykuł 27 Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa

Artykuł 27 gwarantuje prawo do informacji i konsultacji z osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwach. W projektach, w których innowacje dotyczą procesu lub organizacji pracy i mogą prowadzić do restrukturyzacji przedsiębiorstwa, automatyzacji procesów czy

wprowadzenia nowych technologii, istnieje zwiększone ryzyko naruszenia tego artykułu. Jeśli w konsekwencji tych innowacji powstaną zmiany w warunkach zatrudnienia (na przykład redukcja etatów czy modyfikacja obowiązków), wówczas należy zadbać o to, aby osoby zatrudnione były należycie informowane o tym oraz uwzględniane w procesie konsultacji.

#### → **Artykuł 28 Prawo do rokowań i działań zbiorowych**

Artykuł 28 zapewnia prawo do negocjacji zbiorowych i podejmowania działań zbiorowych. Realizacja tego artykułu będzie miała zastosowanie szczególnie w projektach, w których przewiduje się wprowadzenie nowych technologii, automatyzację, restrukturyzację lub zmiany organizacyjne, które mają istotny wpływ na warunki pracy. W takich sytuacjach – jeśli pracodawca nie angażuje do rozmów związków zawodowych lub nie prowadzi negocjacji zbiorowych – może to być naruszeniem prawa do rokowań i działań zbiorowych.

#### → **Artykuł 30 Ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy**

Karta praw podstawowych chroni przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy. Przykładowo, jeśli projekt zakłada przeprowadzenie restrukturyzacji, automatyzacji lub innych zmian organizacyjnych, które prowadzą do zwolnień pracowników, może dojść do naruszenia prawa do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem.

#### → **Artykuł 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy**

Artykuł 31 gwarantuje prawo do sprawiedliwych warunków pracy, w tym odpowiedniego odpoczynku. Często nielegalną praktyką naruszającą omawiany artykuł jest podpisywanie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy praca wypełnia znamiona stosunku pracy.

#### → **Artykuł 32 Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych w pracy**

W Karcie praw podstawowych ujęto zaraz pracy dzieci i zapewniono ochronę młodocianych pracowników i pracowników. Przedsiębiorcy, którzy korzystają z podwykonawców (w zakresie usług, produkcji lub zakupów surowców) z państw trzecich, powinni zaimplementować procedury weryfikacyjne w celu sprawdzenia, czy podwykonawcy ci nie zatrudniają dzieci lub osób nieletnich.

#### → **Artykuł 33 Życie rodzinne i zawodowe**

Artykuł 33 zapewnia prawo do godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Przedsiębiorcy mogą zapewnić zgodność działań projektowych przez wprowadzenie elastycznych godzin pracy czy realizację programów wsparcia dla pracujących rodziców oraz innych pracowników i pracowników zajmujących się zależnymi członkami rodziny (na przykład schorowanymi rodzicami).

# Włączanie zapisów karty do Programu

Wdrażanie zapisów Karty praw podstawowych może stanowić wyzwanie dla instytucji systemu wdrażania oraz wnioskodawców i beneficjentów. Dlatego też warto korzystać z rekomendacji i wytycznych w tym zakresie. Przydatne porady oraz przykłady implementacji Karty praw podstawowych w ramach wydatkowania funduszy unijnych można odnaleźć w dwóch opracowaniach:

1. „Wytyczne dotyczące zapewnienia poszanowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przy wdrażaniu europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (2016/C 269/01)”,
2. „Stosowanie Karty praw podstawowych w toku wdrażania projektów finansowanych z funduszy UE. Przewodnik i praktyczne wskazówki dla organów krajowych”.





# Rekomendacje wdrożeniowe

## Przygotowanie wniosku o dofinansowanie zgodnie z kartą

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Analiza ryzyka naruszeń karty

Oznacza to, że na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie przeprowadzono samoocenę ryzyka naruszeń artykułów Karty praw podstawowych wskazanych w Programie w odniesieniu do specyfiki projektu planowanego do realizacji. Określenie, czy dany projekt jest neutralny wobec wskazanych w Programie artykułów Karty praw podstawowych jest możliwe dopiero po przeprowadzeniu analizy ryzyka takich naruszeń. Od specyfiki projektu będzie zależało jednak, czy analiza ta będzie uwzględniać dodatkowe artykuły karty, na które szczególnie należy zwrócić uwagę.



#### Przykład

Na stronie organizacji [Business & Human Rights Resources Centre](#) znajduje się zbiór pięćdziesięciu poradników i narzędziowników z zakresu analizy związanej z możliwym wpływem działań i interwencji na prawa człowieka. Na jednej z podstron zebrano również studia przypadków z różnych sektorów, takich jak rolnictwo, produkcja żywności, technologia i komunikacja.

#### → Zaplanowanie rozwiązań i działań na rzecz realizacji zapisów karty

Oznacza to, że w projekcie są zaplanowane rozwiązania i działania pozwalające rozpoznać ryzyka naruszeń postanowień Karty praw podstawowych.



#### Dobra praktyka

Przykładem realizacji praw człowieka, w tym postanowień Karty praw podstawowych, jest implementacja zasady sprawiedliwości w projektowaniu (ang. *fairness by design*) w systemach sztucznej inteligencji w bankowości. W systemach bankowych sztuczna inteligencja jest coraz częściej wykorzystywana do wspierania procesów podejmowania decyzji, takich jak

przyznawanie kredytów, ocena zdolności kredytowej, zarządzanie ryzykiem, a także personalizacja ofert dla klientek i klientów. Algorytmy sztucznej inteligencji mogą prowadzić do dyskryminacji przez uwzględnianie w analizie „stereotypowych” danych dotyczących danej grupy społecznej. Implementacja tej zasady zapobiega temu szkodliwemu zjawisku. Bardziej szczegółowo zostało to przedstawione w artykule Harvard Business Review „Make Fairness by Design. Part of Machine Learning”.

#### → Opis realizacji postanowień karty w odniesieniu do produktów i usług projektowych

Oznacza to, że we wniosku o dofinansowanie ujęty jest opis dotyczący wpływu projektu, w tym produktów, usług i technologii, na realizację poszczególnych artykułów Karty praw podstawowych.

#### → Opis realizacji postanowień karty w odniesieniu do zarządzania personelem projektu

Oznacza to, że we wniosku o dofinansowanie ujęty jest opis działań, które zostaną podjęte, aby zapewnić stosowanie artykułów Karty praw podstawowych w ramach zarządzania personelem projektu. Przykładowe rozwiązania mogą obejmować: wdrożenie procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, szkolenia dla kadry menedżerskiej z przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, przyjęcie regulaminów i standardów określających zasady związane z zawieraniem umów cywilnoprawnych.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

#### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego czy zapisy ujęte we wniosku nie są zbyt ogólne i nie mają charakteru deklaratorywnego.



### Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca realizuje projekt dotyczący opracowania w ramach prac B+R innowacyjnej w skali kraju technologii produkcji płyty z gliny lekkiej jako elementu samonośnej konstrukcji budynków mieszkalnych. Wnioskodawca zadeklarował, że projekt jest zgodny ze wszystkimi artykułami Karty praw podstawowych, i je hasłowo wylistował.

Wnioskodawca powinien zidentyfikować konkretne artykuły Karty praw podstawowych, które mają zastosowanie w projekcie. Wnioskodawca powinien także wymienić konkretne działania zapewniające ochronę w zakresie tych artykułów. Przykładowo, jeśli w projekcie będzie zatrudniony zespół projektowy, zastosowanie będzie miał artykuł 21 Zakaz dyskryminacji, którego przestrzeganie może być zapewnione między innymi przez wdrożenie procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Jeśli w projekcie będą również przetwarzane dane osobowe, wówczas należy wskazać artykuł 8 Karty praw podstawowych oraz opisać planowane do realizacji działania ochronne (na przykład wdrożenie polityki ochrony danych osobowych).

### → Ocena czy wskazane we wniosku o dofinansowanie artykuły karty mają zastosowanie w projekcie

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego, czy właściwie zostały wskazane artykuły, które mają szczególne znaczenie dla danego projektu.



### Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca w ramach modułu B+R planuje rozwijać technologię rozpoznawania twarzy w celu identyfikacji osób przez kamery typu CCTV (ang. closed circuit television). Technologia ma na celu poprawę bezpieczeństwa publicznego oraz kontrolę dostępu w budynkach o wysokim poziomie zabezpieczeń. Wnioskodawca wskazał, że projekt jest neutralny względem artykułu 8 Ochrona danych osobowych.

W powyższym projekcie występuje podwyższone ryzyko naruszenia prawa do ochrony danych osobowych. Wnioskodawca powinien wskazać, w jaki sposób zapewni poszanowanie artykułu 8 Karty praw podstawowych. Przykładem takiego działania może być między innymi przeprowadzenie oceny wpływu na ochronę danych osobowych (DPIA, ang. data protection impact assessment). Przykładowy wzór oceny wpływu na ochronę danych osobowych został opracowany przez Europejską Radę Ochrony Danych (EDPB, ang. European Data Protection Board).

### → Ocena wpływu zaplanowanych działań projektowych pod kątem realizacji zapisów karty

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem wpływu projektu na realizację zapisów Karty praw podstawowych, w tym na: pracownice i pracowników, klientki i klientów, kontrahentki i kontrahentów oraz użytkowników i użytkowników.



## Błąd i rozwiązanie

W ramach projektu jest planowane utworzenie konsorcjum ukierunkowanego na prace B+R oraz efektywny transfer wiedzy i technologii w zakresie opracowania nowych farmakoterapii leczenia nadciśnienia tętniczego. Wnioskodawca wskazał, że ostateczny rezultat projektu jest neutralny w stosunku do artykułu 21 Zakaz dyskryminacji, argumentując, że nowa farmakoterapia „będzie dostępna dla wszystkich, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, narodowości, pochodzenia etnicznego”.

Nadciśnienie tętnicze jest chorobą, która ma inny przebieg u osób czarnoskórych niż u osób białych i wymaga stosowania odmiennej procedury leczenia farmakologicznego. Informacje te zaczerpnięte są z publikacji Światowej Organizacji Zdrowia „Guideline for the pharmacological treatment of hypertension in adults”. We wniosku o dofinansowanie powinny się zatem znaleźć informacje odnoszące się do różnorodności społecznej. Wnioskodawca powinien przedstawić w jaki sposób opracowywane terapie lekowe względniają różnice między ludźmi, w tym różnice wynikające z płci, wieku czy koloru skóry.

### → Ocena zaplanowanych działań projektowych pod kątem realizacji zapisów karty

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego, czy zaplanowano konkretne rozwiązania i działania w odniesieniu do artykułów Karty praw podstawowych, w przypadku których występuje zwiększone ryzyko ich naruszenia.



## Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca planuje realizować projekt mający na celu stworzenie nowoczesnej infrastruktury badawczej w dziedzinie związanej z biotechnologią. W ramach projektu zostaną doposażone laboratoria oraz będą prowadzone szkolenia dla kadry naukowej. Małe i średnie przedsiębiorstwa uzyskają również możliwość skorzystania z laboratoriów na potrzebę prowadzonych badań. Wnioskodawca zadeklarował, że projekt będzie zgodny z artykułem 21 Karty praw podstawowych, argumentując, że „wszyscy będą mieć takie same szanse na udział w projekcie, niezależnie od płci, wieku, koloru skóry, niepełnosprawności czy orientacji seksualnej”.

Wnioskodawca nie wymienił konkretnych działań, jakie podejmie, aby zapewnić równe traktowania i zapobiegać dyskryminacji w projekcie. Przykładem takiego

działania może być wprowadzenie regulaminu rekrutacji na szkolenia lub regulaminu korzystania z laboratoriów przez małe i średnie przedsiębiorstwa, zawierającego zapisy antydyskryminacyjne.

→ **Ocena krzyżowa wniosku o dofinansowanie**

Oznacza to sprawdzenie, czy planowane działania zapewniające zgodność z zapisami Karty praw podstawowych mają odzwierciedlanie w budżecie i w konkretnych etapach projektu.

## Rekomendacje dla instytucji

→ **Podkreślanie obowiązku realizacji zapisów karty**

Oznacza to, że na stronach internetowych są umieszczane informacje o obowiązku przestrzegania zapisów Karty praw podstawowych na każdym etapie projektu, od momentu złożenia wniosku, przez jego ocenę, realizację, monitorowanie, po sprawozdawczość i kontrolę.

→ **Ograniczenie wsparcia w przypadku dyskryminujących aktów prawa miejscowego lub innych dyskryminujących uchwał**

Oznacza to, 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 dotyczące tego, że na terenie tej jednostki nie obowiązują żadne ustanowione przez jej organy dyskryminujące akty prawa miejscowego lub inne podjęte dyskryminujące uchwały.

→ **Analiza ryzyka naruszeń artykułów karty**

Oznacza to, że zidentyfikowano artykuły karty, w odniesieniu do których istnieje podwyższone ryzyko zapewnienia zgodności bądź naruszeń w ramach Programu. Mowa tutaj o artykułach wprost wskazanych w Programie oraz o innych artykułach, adekwatnych do specyfiki projektu w danych Priorytecie czy Działaniu. W takich sytuacjach warto, na przykład w dokumentacji konkursowej, wskazać te artykuły oraz podać jak łączą się z polskim porządkiem prawnym i jak unikać ryzyka ich naruszenia.



## Dobra praktyka

W Programie zidentyfikowano podwyższone ryzyko związane z naruszeniem artykułu 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy. Wśród mniejszych firm powszechnie występuje bowiem praktyka zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, gdy właściwą umową powinna być umowa o pracę.

Dobłą praktyką jest zatem ujęcie w dokumentacji konkursowej informacji przypominającej o konieczności przestrzegania Kodeksu pracy oraz ujęcie w umowie z wnioskodawcą zobowiązania do przestrzegania Kodeksu pracy, zwłaszcza w zakresie rezygnacji z umów cywilnoprawnych gdy umowa ma znamiona umowy o pracę.

### → Informacje w dokumentacji konkursów dotyczące realizacji zapisów karty

Oznacza to, że w regulaminie naboru są umieszczane informacje na temat zidentyfikowanych ryzyk naruszeń artykułów Karty praw podstawowych wraz z przykładowymi działaniami zapewniającymi ochronę przed ich wystąpieniem.



## Dobra praktyka

Human Rights Impact Assessment (HRIA) to narzędzie wykorzystywane do analizy ryzyka naruszenia praw podstawowych, w tym praw człowieka, w ramach inwestycji, projektów czy programów. Narzędzie to pozwala na systematyczne identyfikowanie, ocenianie i zarządzanie potencjalnymi zagrożeniami dla realizacji praw podstawowych. Założenia tej analizy szczegółowo zostały przedstawione w publikacji „Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox”.

Environmental and Social Impact Assessment (ESIA) to narzędzie używane do oceny potencjalnych skutków środowiskowych i społecznych projektów lub inwestycji. Chociaż ESIA jest tradycyjnie stosowane do oceny wpływu na środowisko, zawiera również komponenty związane z oceną ryzyka naruszenia praw podstawowych, szczególnie w wymiarze społecznym. Więcej informacji można znaleźć w publikacji „Environmental and social impact assessments”.

### → Organizacja szkoleń dla instytucji systemu wdrażania

Oznacza to, że organizowane są szkolenia dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, dotyczące obowiązku stosowania się do zapisów Karty praw podstawowych. Szkolenia te powinny praktycznie wskazywać, w jakim zakresie realizacja zapisów karty wpływa na Program FENG oraz gdzie

występują obszary ryzyka naruszeń jej postanowień. Szkolenia te powinny wskazywać konkretne artykuły karty, które mają szczególne zastosowanie w Programie oraz w poszczególnych Priorytetach i Działaniach.



## Dobra praktyka

Podnoszenie kompetencji osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów z zakresu oceny ryzyka naruszeń Karty praw podstawowych może stanowić dobrą praktykę dla instytucji systemu wdrażania.

Przykładowe działania możliwe do podjęcia w tym zakresie to: organizacja szkoleń, webinarów i konferencji tematycznych, zlecenie przygotowania ekspertyz analizujących ryzyka naruszeń Karty praw podstawowych w poszczególnych Priorytetach i Działaniach, zlecenie przygotowania ekspertyz analizujących ryzyka naruszeń Karty praw podstawowych w konkretnych sektorach i branżach, opracowanie krótkich wyciągów informacji dla członkiń i członków Komisji Oceny Projektów, stworzenie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń dla członkiń i członków Komisji Oceny Projektów, konsultacje z ekspertkami i ekspertami do spraw Karty praw podstawowych, gromadzenie pozytywnych i negatywnych przykładów oceny ryzyka i zapewnienia realizacji zapisów Karty praw podstawowych w projektach Programu, wymiana doświadczeń z instytucjami systemu wdrażania z innych państw członkowskich Unii Europejskiej.

### → Organizacja szkoleń dla wnioskodawców i beneficjentów

Oznacza to, że są organizowane szkolenia dla wnioskodawców i beneficjentów dotyczące obowiązku stosowania się do zapisów Karty praw podstawowych. Szkolenia te powinny praktycznie wskazywać, w jakim zakresie realizacja zapisów karty wpływa na Program FENG oraz gdzie występują obszary ryzyka naruszeń jej postanowień. Szkolenia te powinny wskazywać konkretne artykuły Karty praw podstawowych, które mają szczególne zastosowanie w Programie oraz poszczególnych Priorytetach i Działaniach.



## Błąd i rozwiązanie

Organizator szkolenia z zakresu stosowania Karty praw podstawowych w Programie przygotował materiał promocyjny, w którym wykorzystano zdjęcia zawierające wyłącznie postacie mężczyzn. Zdjęcia te przedstawiają grupę prawników, którzy pochylają się nad książkami prawniczymi oraz badaczy w laboratorium.

Wsparcie techniczne oferowane w ramach projektu powinno być zgodne z artykułem 21 Zakaz dyskryminacji oraz artykułem 23 Równość kobiet i mężczyzn. Powielanie stereotypowych przekazów, utrwalających postrzeganie obszaru prawa i nauki oraz badań i rozwoju jako typowo męskich, przyczynia się do marginalizacji kobiet w tych obszarach.

#### → Nabór ekspertek i ekspertów do spraw Karty praw podstawowych

Oznacza to, że można prowadzić nabór ekspertek i ekspertów do spraw Karty praw podstawowych. Ponadto wszystkie osoby zasiadające w Komisjach Oceny Projektów mają przekazane skrótowe analizy dotyczące kluczowych ryzyk naruszenia postanowień Karty praw podstawowych i przykładów ich eliminacji w ramach danego Priorytetu lub Działania.

#### → Gromadzenie danych oraz opracowywanie raportów i sprawozdań

Oznacza to, że gromadzone są dane oraz opracowywane raporty i sprawozdania dotyczące oceny wniosków o dofinansowanie w odniesieniu do realizacji zapisów Karty praw podstawowych, w tym liczby wniosków ocenionych negatywnie z uwagi na brak zgodności z kartą.

#### → Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk

Oznacza to, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie prawidłowej realizacji projektów zgodnie z Kartą praw podstawowych. Oznacza to także, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie prawidłowych opisów we wnioskach o dofinansowanie na rzecz dostępności oraz realizacji wytycznych karty.



### Błąd i rozwiązanie

W ramach pomocy technicznej nie przeprowadzono odpowiedniej ilości szkoleń oraz nie dostarczono materiałów eksperckich i edukacyjnych dotyczących zapewnienia zgodności Programu z Kartą praw podstawowych.

Instytucje systemu wdrażania – bez odpowiedniego przygotowania eksperckiego i kompetencyjnego – mają ograniczone możliwości zapewnienia realnej zgodności sposobu wdrażania Programu z Kartą praw podstawowych. W ramach pomocy technicznej należy rozważyć przygotowanie ścieżki edukacyjnej umożliwiającej podniesienie kompetencji pracowników i pracowników instytucji w obszarze analizy kluczowych artykułów Karty praw podstawowych, mając na uwadze specyfikę Programu, w tym jego poszczególnych Priorytetów i Działań. Osoby zatrudnione



w instytucjach systemu wdrażania powinny posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie prawidłowego uwzględniania postanowień karty w procesie tworzenia dokumentacji, opracowywania studiów przypadków, identyfikacji dobrych i złych praktyk, przeprowadzania analiz ryzyka naruszeń zapisów karty oraz proponowania stosowanych działań zaradczych.

→ **Organizacja dla wnioskodawców i beneficjentów spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących karty**

Oznacza to, że w ramach spotkań informacyjno-promocyjnych, zwłaszcza spotkań dotyczących planowanych naborów, przedstawiane są informacje na temat obowiązku stosowania się do zapisów Karty praw podstawowych. Podczas tych spotkań w sposób praktyczny powinny być przedstawiane informacje na temat tego w jakim zakresie realizacja zapisów karty wpływa na Program FENG oraz gdzie występują obszary ryzyka naruszeń jej postanowień. Podczas spotkań należy wskazywać konkretne artykuły karty, które mają szczególne zastosowanie w danym naborze.



# Realizacja projektu

## Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

### → Realizacja projektu zgodnie z zapisami karty

Oznacza to, że realizacja projektu jest zgodna z deklaracjami złożonymi we wniosku o dofinansowanie w zakresie działań zapewniających zgodność z Kartą praw podstawowych. Dotyczy to nie tylko regularnego monitorowania postępów, ale także wprowadzania niezbędnych modyfikacji w odpowiedzi na bieżące potrzeby, uwagi i zalecenia.

### → Organizacja szkoleń dla osób zatrudnionych w projekcie, wykonawców i podwykonawców

Oznacza to, że organizowane są szkolenia dla osób zatrudnionych w ramach realizacji projektu oraz wykonawców i podwykonawców dotyczące zidentyfikowanych ryzyk naruszeń Karty praw podstawowych oraz wdrażania stosowanych działań zaradczych.



### Dobra praktyka

Firma Apple stara się stawić wymagania w zakresie etycznego działania nie tylko względem swoich pracowników i pracowników, ale także firm dostawczych. Firma ta wdrożyła kodeks postępowania dla dostawców „Apple Supplier Code of Conduct”. Kodeks ten dokładnie określa obowiązki każdego dostawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, godnego traktowania pracowników i pracowników oraz stosowania praktyk, które są przyjazne dla środowiska naturalnego.

### → Udział w wydarzeniach związanych z realizacją postanowień karty

Oznacza to, że beneficjent bierze udział w konkursach, konferencjach czy wydarzeniach, których zakres tematyczny jest powiązany z realizacją postanowień Karty praw podstawowych.



## Dobra praktyka

„All of Us” to inicjatywa badawcza realizowana przez National Institutes of Health w Stanach Zjednoczonych, mająca na celu zebranie danych zdrowotnych od co najmniej miliona osób w tym kraju, reprezentujących różne grupy etniczne, rasowe i społeczno-ekonomiczne. Celem tej inicjatywy jest stworzenie bazy danych, która pozwoli na lepsze zrozumienie jak genetyka, styl życia i środowisko wpływają na zdrowie ludzi, a także jak różne terapie mogą działać na różne grupy ludzi.

„All of Us” dba o różnorodność, która uwzględnia potrzeby oraz trudności i bariery osób z różnych grup społecznych. Jest to możliwe dzięki następującym rozwiązaniom:

- » Rekrutacja różnorodnych osób uczestniczących – program aktywnie poszukuje osób należących do mniejszości etnicznych i rasowych, które zwykle są niedostatecznie reprezentowani w badaniach medycznych.
- » Dostosowanie terapii medycznych do indywidualnych potrzeb – zebrane dane są wykorzystywane do rozwoju usług medycznych, które uwzględniają indywidualne różnice genetyczne, środowiskowe i styl życia w leczeniu chorób.
- » Ułatwienie dostępu do wyników badań – uczestniczki i uczestnicy programu mają dostęp do swoich danych zdrowotnych, co pozwala im na lepsze zrozumienie swojego zdrowia i wpływu na nie różnych czynników.

## Rekomendacje dla instytucji

### → Monitorowanie działań pod kątem realizacji zapisów karty

Oznacza to, że w sposób regularny prowadzony jest monitoring realizacji Programu pod kątem zgodności z Kartą praw podstawowych. W przypadku zidentyfikowanych błędów czy nadużyć, które regularnie się pojawiają, podjęte są stosowne środki zaradcze.



## Błąd i rozwiązanie

W przypadku projektów, które dotyczą termoizolacji budynków na poziomie instytucji systemu wdrażania zauważono, że pojawia się problem związany z korzystaniem z usług firm, które bazują na pracy przymusowej osób nie posiadających polskich dokumentów tożsamości.

Wpłynęły skargi na podmioty, którzy stosują techniki zastraszania i szantażu (na przykład grożą osobom wykonującym pracę, że wydadzą je służbom mundurowym). Takie

zachowania są kwalifikowane jako handel ludźmi i stanowią naruszenie artykułu 5 Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej Karty praw podstawowych.

Instytucje systemu wdrażania mogą wprowadzać dodatkowe wymagania eliminujące lub przynajmniej zmniejszające ryzyko naruszenia zapisów Karty praw podstawowych.

Przykładowo zabezpieczeniem przed ryzykiem współpracy z podwykonawcami stosującymi opisane wyżej praktyki może być umieszczenie w dokumentacji konkursowej (na przykład w instrukcji do wniosku o dofinansowanie) informacji o możliwości umieszczania w umowach z podwykonawcami klauzul dotyczących zakazu zatrudniania nielegalnie osób oraz handlu ludźmi, wraz ze wskazaniem konsekwencji za ich naruszenie.

#### → Umieszczenie na stronie informacji o możliwości zgłoszeń niezgodności z kartą

Oznacza to, że upubliczniane są na stronie internetowej instytucji systemu wdrażania informacje o możliwości zgłaszania niezgodności projektów z przepisami Karty praw podstawowych.

#### → Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk

Oznacza to, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie prawidłowej realizacji zapisów Karty praw podstawowych. Oznacza to także promowanie projektów stanowiących przykład dobrych praktyk w zakresie realizacji zasad Karty praw podstawowych, w tym w zakresie zarządzania personelem projektu.



### Dobra praktyka

Dobrą praktyką związaną z realizacją Karty praw podstawowych, a dokładniej z ochroną wynikającą z artykułu 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy oraz artykułu 27 Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa, są rozwiązania stosowane w firmie Siemens. Ta niemiecka firma działająca w branży technologii i automatyki wprowadziła szeroko zakrojoną automatyzację i robotyzację w swoich zakładach produkcyjnych. W wyniku automatyzacji przeprowadzono restrukturyzację, która wiązała się z licznymi zwolnieniami zatrudnionych osób. Obejmowała ona jednak zachowanie pewnych standardów:

- » Proces konsultacyjny – zorganizowano konsultacje ze związkami zawodowymi oraz z zatrudnionymi osobami. W ramach tych konsultacji omawiano planowane zmiany, prowadzono dialog na temat minimalizacji negatywnych skutków restrukturyzacji, negocjowano warunki zwolnień oraz wysokość odpraw i świadczeń.
- » Wsparcie dla zwolnionych osób – firma zapewniła wsparcie zwalnianym osobom.

Wdrożono programy wsparcia, w tym doradztwo zawodowe oraz pomoc w poszukiwaniu pracy. Zwalnianym osobom oferowano odprawy i pakiety socjalne.

- » Przekwalifikowanie i szkolenia – firma zaoferowała szkolenia, umożliwiając zwalnianym osobom nabycie nowych kwalifikacji i kompetencji. Części osób przedstawiano oferty relokacji do innych działów firmy.
- » Wsparcie psychologiczne – firma zorganizowała profesjonalne wsparcie psychologiczne dla pracownic i pracowników.



# Sprawozdawczość i kontrola

## Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

### → Ujmowanie w części sprawozdawczej wniosku o płatność informacji o zgodności z postanowieniami karty

Oznacza to, że w części sprawozdawczej wniosku o płatność są ujmowane informacje na temat konkretnych rozwiązań i działań, które potwierdzają realizację projektu zgodnie z postanowieniami Karty praw podstawowych oraz z zapisami zawartymi we wniosku o dofinansowanie.

### → Archiwizacja dokumentacji dotyczącej rozwiązań i działań na rzecz przestrzegania postanowień karty

Oznacza to, że są archiwizowane dokumenty oraz materiały, które potwierdzają realizację konkretnych rozwiązań i działań zgodnie z postanowieniami Karty praw podstawowych oraz z zapisami zawartymi we wniosku. Przykładowo są to: regulaminy rekrutacji, dokumentacja związana z rekrutacją osób na stanowiska projektowe, programy szkoleń, listy obecności na szkoleniach, certyfikaty ukończenia szkoleń, materiały informacyjno- promocyjne projektu. Dokumentacja ta w każdej chwili może być udostępniona instytucjom systemu wdrażania.

### → Utrzymanie zgodności z kartą w okresie trwałości projektu

Oznacza to, że beneficjent musi zapewnić stosowanie wypracowanych metod i narzędzi również w okresie trwałości projektu (na przykład utrzymanie obowiązywania procedur w miejscu pracy, dostępność produktów projektu).

## Rekomendacje dla instytucji

### → Weryfikacja wniosków o płatność pod kątem realizacji karty

Oznacza to weryfikację zapisów we wnioskach o płatność, które potwierdzają wdrażanie rozwiązań i działań na rzecz postanowień Karty praw podstawowych i zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie.



## Błąd i rozwiązanie

W ramach projektu jest planowane opracowanie nowych technologii dystrybucji wodoru. Beneficjent wskazał we wniosku o dofinansowanie, że będzie przestrzegać wszelkich norm i wymogów związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa. We wniosku o płatność uwzględniono taki sam zapis, beneficjent nie opisał jednak, jakie konkretne rozwiązania i działania zostały przez niego zastosowane w projekcie.

Prace związane z produkcją, dystrybucją i magazynowaniem wodoru mogą stwarzać zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i pracowników oraz lokalnych społeczności. Wodór, jako gaz wysoce palny, może zwiększać ryzyko wypadków, wybuchów lub pożarów. Działania projektowe są obarczone podwyższonym ryzykiem naruszenia artykułu 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy. Beneficjent w ramach sprawozdawczości i działań kontrolnych prowadzonych przez instytucje systemu wdrażania powinien przedstawić konkretne rozwiązania i działania zapewniające bezpieczeństwo w powyższych zakresie.

### → Realizacja działań naprawczych

Oznacza to, że osoby przeprowadzające kontrole projektów wpisują w informacjach pokontrolnych wnioski dotyczące wypełniania obowiązku zgodności z Kartą praw podstawowych. Wnioski ujęte w informacjach pokontrolnych powinny wskazywać rozwiązania i działania potwierdzające spełnienie obowiązku zgodności z kartą oraz zidentyfikowane błędy. Dodatkowo beneficjent powinien mieć wyznaczony termin podjęcia koniecznych działań naprawczych w odniesieniu do zidentyfikowanych błędów.



## Dobra praktyka

Informacje dotyczące bezpiecznych warunków pracy przy obcowaniu z wodorem powinny być wzięte pod uwagę na etapie przygotowywania i realizacji projektów w tym zakresie. Oznacza to także, że pracownicy i pracownicy instytucji systemu wdrażania odpowiedzialni za proces sprawozdawczości i kontroli powinny posiadać minimalną wiedzę w tym zakresie.

Poniżej znajduje się lista przykładowych źródeł informacyjnych:

- » [Hydrogen Tools](#) – źródło informacji na temat bezpieczeństwa w pracy z wodorem, w tym wytyczne dotyczące projektowania laboratoriów, systemów detekcji, wentylacji i procedur awaryjnych.

- » Health and Safety Executive – brytyjska agencja Health and Safety Executive opracowała wytyczne dotyczące bezpieczeństwa w pracy z wodorem, w tym standardy projektowania systemów bezpieczeństwa.

→ **Gromadzenie danych i opracowywanie raportów**

Oznacza to, że gromadzone są dane oraz opracowywane raporty i sprawozdania dotyczące realizacji projektów w odniesieniu do zapisów Karty praw podstawowych. Gromadzone i analizowane są informacje dotyczące: ilości projektów ocenionych negatywnie przez brak zgodności z kartą, najczęściej popełnianych błędów przez wnioskodawców i beneficjentów, dobrych praktyk w zakresie realizacji karty, wyzwań i problemów, na jakie napotykają beneficjenci w zakresie realizacji postanowień karty.

→ **Kontrola mechanizmu zgłaszania naruszeń karty**

Oznacza to, że został wprowadzony i jest cyklicznie monitorowany mechanizm zgłaszania podejrzeń o niezgodność projektu lub działań beneficjenta z zapisami Karty praw podstawowych. Oznacza to także, że jest prowadzony rejestr takich zgłoszeń (z informacją o stanie realizacji zgłoszenia), są podejmowane działania interwencyjne wobec potwierdzonych zgłoszeń oraz corocznie opracowuje się raporty dotyczące tych naruszeń.





# Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

## Wprowadzenie

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce żyje ponad 3 miliony osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. W rzeczywistości może ich być dużo więcej, ponieważ nie każda osoba z niepełnosprawnością legitymuje się prawnym potwierdzeniem niepełnosprawności ([Serwis Rzeczypospolitej Polskiej](#)). Szacuje się jednak, że grupa osób z niepełnosprawnościami to nawet 7,7 miliona osób, czyli około 24% populacji kraju ([według danych Eurostatu odnoszących się do 2022 r.](#)). Oznacza to, że co czwarty człowiek mijany na ulicy prawdopodobnie jest osobą z (jakimiś) niepełnosprawnościami. Warto pamiętać, że niepełnosprawność to nie tylko wózek lub biała laska. Wiele jej rodzajów jest niewidocznych, a kwestie te często dotyczą również osób młodych, pozornie ocenianych jako silne i zdrowe.

## Dostępność jako jedno z podstawowych praw

[Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych](#) jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, który całościowo odnosi się do zagadnienia – szeroko rozumianej – jakości życia osób z niepełnosprawnościami. Została ona przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2006 roku, a weszła w życie w 2008 roku. Polska ratyfikowała ją w 2012 roku. Celem konwencji jest popieranie, ochrona oraz zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby z niepełnosprawnościami oraz poszanowanie ich przyrodzonej godności.

[Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych](#) zawiera przepisy zakazujące dyskryminowania osób z niepełnosprawnościami oraz nakazujące tworzenie warunków korzystania z praw na zasadzie równości z innymi i wprowadzanie rozwiązań przeznaczonych dla takich osób, odpowiednio do konkretnych obszarów.

Z konwencji bezpośrednio wynika, że każde z państw, które ją przyjęło, ma podejmować

kroki w celu stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji praw osób z niepełnosprawnościami, maksymalnie wykorzystując dostępne środki, czyli działać na rzecz wprowadzania zasad powszechnej dostępności.

**Dostępność to szeroko rozumiane pojęcie, odnoszące się do przeciwdziałania wykluczeniu przestrzennemu i społecznemu, rozpatrywane w aspektach komunikacji, funkcji, ekonomii, a także zaspokajania potrzeb różnych grup użytkowników i użytkowników\*.**

Jest to pojęcie stosowane do opisanego stopnia, w jakim dana usługa, przestrzeń, budynek czy przedmiot mogą być używane przez możliwie dużą grupę osób, bez względu na poziom ich sprawności.

**Podstawowym narzędziem wprowadzania dostępności jest projektowanie uniwersalne, czyli tworzenie usług, produktów, przestrzeni i budynków w taki sposób, żeby były użyteczne dla wszystkich w możliwie największym stopniu bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.**

Na dostępności korzystają jednak nie tylko osoby z niepełnosprawnościami, ale służy ona znacznie szerszej grupie tak zwanych osób ze szczególnymi potrzebami. Są to nie tylko osoby z trudnościami w poruszaniu się, sensorycznymi czy psychicznymi i intelektualnymi, ale także osoby z małymi dziećmi czy z wózkiem dziecięcym, niskiego lub wysokiego wzrostu, z obciążeniem (na przykład z bagażem) albo nieznające języka polskiego.

\* Za: „Ulica dostępna w rewitalizacji obszarów śródmiejskich”, red. Agnieszka Labus, Katowice 2022, s. 21.

# Artykuły konwencji istotne dla Programu

Wszystkie projekty realizowane w ramach Programu muszą być zgodne z zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych albo przynajmniej neutralne w stosunku do nich.

Każdy wniosek o dofinansowanie jest oceniany pod kątem kryterium zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Każdy podmiot realizujący projekt ze środków Programu ma obowiązek przestrzegania zapisów konwencji. W praktyce oznacza to, że dofinansowania nie mogą otrzymać projekty, które mogą potencjalnie naruszać prawa i wolności osób z niepełnosprawnościami.

Z kolei w stosunku do beneficjentów, którzy realizują projekty nie respektując zapisów konwencji wyciągnięte mogą być konsekwencje. Jest to warunek podstawowy, określony w polityce spójności na lata 2021–2027 i zawarty w „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”.

Z uwagi na charakter projektów realizowanych w ramach Programu część artykułów konwencji będzie kluczowa dla całego Programu, a część – adekwatna jedynie do niektórych prowadzonych działań projektowych. Poniżej omówiono postanowienia konwencji, wskazując artykuły odnoszące się do wszystkich Priorytetów Programu oraz artykuły istotne dla konkretnych działań projektowych.

Zgodnie z kryteriami wyboru projektów wnioskodawca jest zobligowany do opisanie, w jaki sposób projekt zapewni zgodność z prawami i wolnościami określonymi w artykułach 2–7, 9 i 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Jeżeli któryś ze wskazanych artykułów nie będzie miał zastosowania w projekcie, należy to odpowiednio uzasadnić we wniosku.

Zakres projektów innowacyjnych może często wykraczać poza obszary konwencji określone w powyższych artykułach. W takich wypadkach zalecane jest odniesienie się także do innych, adekwatnych dla projektu zapisów konwencji.

## Artykuły istotne dla wszystkich Priorytetów

### → Artykuły 2–7 Równość i przeciwdziałanie dyskryminacji

Początkowe artykuły Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych omawiają podstawowe zasady i obowiązki wynikające z realizacji zapisów konwencji, w tym obowiązek równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym kobiet i dzieci.

Są to:

- Artykuł 2 Definicje
- Artykuł 3 Zasady ogólne
- Artykuł 4 Obowiązki ogólne
- Artykuł 5 Równość i niedyskryminacja
- Artykuł 6 Niepełnosprawne kobiety
- Artykuł 7 Niepełnosprawne dzieci

Artykuły 2–5 podkreślają konieczność włączania osób z niepełnosprawnościami we wszystkie aspekty życia społecznego i gospodarczego, poszanowania ich godności, autonomii i prawa do samostanowienia oraz obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji przez osoby, organizacje i przedsiębiorstwa prywatne. Jednocześnie artykuły te zobowiązują państwa, które ratyfikowały konwencję, do tego, aby samodzielnie prowadziły badania (lub wspierały prowadzenie takich badań) i wytwarzały towary, usługi, wyposażenie i urządzenia zaprojektowane uniwersalnie. Artykuł 4 dotyczy także wykorzystywania nowych urządzeń i technologii, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych, wspomagających osoby z niepełnosprawnościami.

Warto pamiętać o tym, że konieczne jest nie tylko zadbanie o dostępność przedmiotów, usług, urządzeń czy elementów wyposażenia, ale także zapewnienie dostępnej informacji o nich.

Artykuły 6–7 przypominają o równych prawach dzieci i kobiet z niepełnosprawnościami. Oznacza to między innymi podkreślanie praw kobiet z niepełnosprawnościami do rozwoju i wzmacnianie ich pozycji, ułatwianie im dostępu do edukacji i rynku pracy oraz dostrzeganie potrzeb tej grupy w programach publicznych. Równocześnie konieczne jest zapewnienie dzieciom z niepełnosprawnościami – na zasadzie równości z innymi dziećmi – dostępności innowacyjnych rozwiązań technologicznych, na przykład tworzonych w obszarze edukacji czy związanych z rekreacją dziecięcą.

### → Artykuł 8 Podnoszenie świadomości

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych zwraca uwagę na konieczność zwalczania stereotypów, uprzedzeń i szkodliwych praktyk, a także propagowania wiedzy o zdolnościach i wkładzie osób z niepełnosprawnościami w konkretnych projektach. Materiały informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne tworzone w ramach projektu muszą pokazywać pozytywny, niestereotypowy wizerunek osób z niepełnosprawnościami. Ważne jest, aby osoby takie były przedstawiane w różnych sytuacjach wynikających z kontekstu – w życiu zawodowym i rodzinnym, w pracy i w czasie wolnym – jako pełnoprawne osoby użytkujące konkretny produkt, usługę czy technologię. Osoby z niepełnosprawnościami będące członkiniami i członkami przedsiębiorstw czy grup badawczych powinny być przedstawiane właśnie w takim ujęciu – ich realnych dokonań i wkładu, ale nie przez pryzmat „bohaterstwa” czy „dzielności”.

### → Artykuł 9 Dostępność

Artykuł 9 jest dość oczywisty: osoby z niepełnosprawnościami muszą mieć zapewniony dostęp na zasadzie równości z innymi osobami do środowiska fizycznego, środków transportu, informacji i komunikacji, w tym technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, a także do innych urządzeń i usług, jeśli są one powszechnie zapewniane.

W projektach realizowanych w ramach Programu artykuł ten nakłada na wnioskodawców i beneficjentów między innymi obowiązek:

- opracowywania i wdrażania minimalnych standardów i wytycznych dostępności urządzeń i usług powszechnie zapewnianych,
- zapewnienia dostępności urządzeń i usług (zobligowane są do tego również instytucje prywatne),
- zapewnienia w ogólnodostępnych budynkach i innych obiektach oznakowania brajlowskiego oraz w formach łatwych do czytania i zrozumienia, a także różnych form pomocy i pośrednictwa ze strony innych osób lub zwierząt, w tym przewodników, lektorów i profesjonalnych tłumaczy języka migowego,
- zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do nowych technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych w taki sposób, by barierą nie była także ich cena.



## Dobra praktyka

Realizacja standardów dostępności z uwzględnieniem potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności dotyczy także laboratoriów badawczych.

Poniżej przedstawione są przykładowe rozwiązania w laboratoriach, które są przyjazne osobom z niepełnosprawnościami:

- » Dostosowania dla osób z niepełnosprawnościami narządu ruchu – biurka i stoły laboratoryjne o regulowanej wysokości, przeznaczone do pracy na stojąco i na siedząco. Wystarczająco szerokie przejścia i drzwi, które umożliwiają swobodny przejazd wózków. Automatycznie otwierane drzwi, pozwalające na swobodny dostęp osobom z ograniczoną mobilnością.
- » Dostosowania dla osób G/głuchych i słabosłyszących – wprowadzone systemy pętli indukcyjnych i komunikacji wizualnej (ekrany i monitory, na których są wyświetlane tłumaczenia na język migowy i napisy), wideotelefony (telefony wyposażone w kamery).
- » Dostosowania dla osób z niepełnosprawnością wzroku – oprogramowanie i urządzenia wspomagające (ekrany dotykowe z technologią brajlowską, czytniki ekranu, urządzenia do powiększania tekstu), systemy nawigacji wewnętrznej (elektroniczne systemy nawigacji, które pomagają poruszać się po laboratorium), kontrastowe oznaczenia i etykiety (wyraźnie oznakowane i kontrastowe etykiety oraz oznaczenia, które są łatwe do zauważenia również dla osób słabowidzących).
- » Dostosowania dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i kognitywną – urządzenia i technologie zaprojektowane z myślą o łatwej i intuicyjnej obsłudze, oprogramowanie i narzędzia z przyjaznymi interfejsami, które minimalizują złożoność i ułatwiają użytkowanie.
- » Ogólne dostosowania – organizacja szkoleń i warsztatów (programy szkoleniowe dla pracownic i pracowników, które zwiększają świadomość i umiejętności w zakresie pracy z osobami z niepełnosprawnościami), wsparcie osobiste i asystentura (personel, który pomaga w wykonywaniu zadań laboratoryjnych), adaptacyjne oświetlenie i akustyka (oświetlenie i systemy akustyczne, które można dostosować do indywidualnych potrzeb osób użytkujących).

## → Artykuł 27 Praca i zatrudnienie

Osoby z niepełnosprawnościami muszą mieć prawo do pracy na zasadzie równości z innymi osobami, w otwartym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy. Nie mogą być także dyskryminowane ze względu na swą niepełnosprawność. Oznacza to, że jeśli dana osoba spełnia wszystkie wymagania dla danego stanowiska, nie można jej nie zatrudnić tylko dlatego, że – przykładowo – siedziba firmy lub stanowisko pracy nie jest (jeszcze) dostosowane do jej potrzeb. Dostępność środowiska pracy może zostać wprowadzona przez racjonalne usprawnienia i usuwanie istniejących barier.

Działania wyrównawcze w zakresie dostępu osób z niepełnosprawnościami do otwartego rynku pracy polegają między innymi na rekompensowaniu pracodawcom dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem.

## → Inne artykuły powiązane z artykułem 9 Dostępność

Część kwestii związanych z szeroko rozumianą dostępnością rozwinięto w innych artykułach Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, które powinny być rozważane w ramach analizy zgodności projektu z postanowieniami konwencji. Artykuły te są omówione poniżej:

- Artykuł 11 Sytuacje zagrożenia i sytuacje wymagające pomocy humanitarnej – podkreśla on konieczność zapewnienia ochrony osobom z niepełnosprawnościami w sytuacjach zagrożenia, w tym zapewnienia możliwości ewakuacji lub uratowania ich w inny sposób. Jest to tożsame z wymaganiami [Ustawy z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami](#). Niezależnie więc, czy w ramach projektu będą prowadzone stałe działania w jakimś budynku, czy jakaś przestrzeń będzie użytkowana czasowo, konieczne jest opracowanie procedury ewakuacji osób z niepełnosprawnościami.
- Artykuł 19 Prowadzenie życia samodzielnie i przy włączeniu w społeczeństwo – wskazuje on, że wszystkie usługi, także świadczone w społeczności lokalnej, oraz lokalnie dostępne urządzenia i produkty muszą być dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Równocześnie należy wspierać proces deinstytucjonalizacji usług świadczonych na rzecz osób z różnymi niepełnosprawnościami. Deinstytucjonalizacja to proces odejścia od opieki w dużych instytucjach na rzecz zapewnienia wsparcia w środowisku lokalnym i w miejscu zamieszkania, na przykład poprzez usługi asystencji osobistej, tworzenie mieszkań chronionych. Jest to równoznaczne z brakiem możliwości wspierania w ramach Programu FENG dużych instytucji opieki.

- Artykuł 21 Wolność wypowiedzania się i wyrażania opinii oraz dostęp do informacji – zapewnia on wolność wypowiedzania się i wyrażania opinii.

W ramach realizacji tych zapisów należy zapewnić możliwość wypowiedzania się i oceny proponowanych rozwiązań w sytuacji, gdy innowacja ma bezpośrednie osoby użytkujące, albo gdy jej przeprowadzenie może mieć wpływ na poziom dostępności produktu, usługi, przestrzeni czy budynku.

Opinia ta może być wyrażona przez środowiska samorządnicze i (lub) przez organizacje reprezentujące interesy osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami. Artykuł 21 określa także konieczność dostarczania informacji w dostępnych formach (na przykład teksty brajlowskie, opisy alternatywne do treści wizualnych, teksty łatwe do czytania i zrozumienia) i korzystania z języków migowych.

- Artykuł 24 Edukacja i artykuł 30 Udział w życiu kulturalnym, rekreacji, wypoczynku i sporcie – podkreślają one tożsamość językową i kulturową społeczności osób z różnymi niepełnosprawnościami, w tym na przykład osób G/głuchych.
- Artykuł 29 Udział w życiu politycznym i publicznym – podkreśla on prawo osób z niepełnosprawnościami do efektywnego i pełnego uczestnictwa w kierowaniu sprawami publicznymi.





## Artykuły istotne dla konkretnych projektów

W zależności od przedmiotu projektu, w zakresie niektórych produktów, usług i technologii konieczne będzie zapewnienie zgodności z innymi, poza wymienionymi wcześniej, artykułami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Poniżej podano przykładowe artykuły konwencji, które mogą być istotne dla działań realizowanych w projektach o bardzo konkretnym profilu.

### → Artykuł 20 Mobilność

W ramach realizacji projektów związanych z mobilnością należy ułatwić osobom z niepełnosprawnościami dostęp do wysokiej jakości przedmiotów wspierających poruszanie się, urządzeń i technologii wspomagających oraz do pomocy i pośrednictwa ze strony innych osób lub zwierząt.



### Dobra praktyka

Przykładem innowacyjnego rozwiązania wspierającego mobilność osób z niepełnosprawnościami poruszających się na wózkach jest Buzz – ultralekki samochód elektryczny zaprojektowany przez studentów Politechniki Krakowskiej. Wyróżnia się on niską ceną, łatwą konstrukcją i dwukrotnie mniejszą od standardowej masą własną. Dodatkowo akumulatory pojazdu mogą być ładowane ze zwykłego gniazdka, a niewielkie rozmiary pozwalają zaparkować go bez trudu na małej przestrzeni, a nawet wjechać na podjazdy dla wózków. Pojazd został zaprojektowany jako możliwy do obsługi wyłącznie za pomocą rąk, co oznacza, że nie trzeba poddawać go kosztownym przeróbkom, jak w przypadku standardowych samochodów.

### → Artykuł 24 Edukacja

Wszystkie innowacje produktowe, usługowe czy technologiczne wprowadzane w obszarze powszechnego systemu edukacji muszą zapewniać możliwość wykorzystania ich przez osoby z niepełnosprawnościami. Równocześnie jest możliwe wprowadzanie innowacji stanowiących przykład racjonalnych usprawnień w tym obszarze, a więc bazujących na niwelowaniu istniejących barier.

Wszystkie działania edukacyjne i szkoleniowe realizowane w ramach Programu – bez względu na to, czy są prowadzone stacjonarnie, czy online – muszą być w pełni dostępne dla osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami. Dotyczy to dostępności zarówno przestrzeni, jak i stosowanych narzędzi (na przykład w module kompetencje, w przypadku zamawiania usług dla pracowników i pracownic).

### → Artykuł 25 Zdrowie i artykuł 26 Rehabilitacja

Wszystkie innowacyjne rozwiązania dotyczące szeroko pojętych zdrowia i rehabilitacji, które powstaną dzięki dofinansowaniu Programu, muszą w pełni odpowiadać na potrzeby osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami na zasadzie ich pełnej równości z innymi osobami. Oznacza to, że niedopuszczalna jest sytuacja, kiedy z jakiegoś przedmiotu, usługi czy technologii (na przykład nowoczesnego fotela stomatologicznego) nie może skorzystać osoba poruszająca się na wózku bądź o kulach.

Równocześnie możliwe jest tworzenie produktów, usług lub technologii wspomagających, tj. zaprojektowanych w celu niwelowania barier w dostępie do powszechnej służby zdrowia lub rehabilitacji. Podejście takie ma także odzwierciedlenie w specyfice samego Programu.



### Dobra praktyka

**Dotyk Muzyki** to innowacja umożliwiająca osobom niewidomym naukę zapisu nutowego, którym posługują się widzący muzycy. Takiej możliwości nie daje im pismo Braille'a. Stworzony system notacji muzycznej w druku 3D jest zbliżony do standardowego zapisu. Od samego początku jest więc zrozumiały zarówno dla osób widzących, jak i niewidzących, znających teorię muzyki. W skład rozwiązania wchodzi m.in. pliki audio, materiały 3D (do druku) oraz konspekty zajęć z nauki czytania nut i ich zapisu.

### → Artykuł 30 Udział w życiu kulturalnym, rekreacji, wypoczynku i sporcie

Osoby z niepełnosprawnościami muszą mieć zapewniony dostęp – na zasadzie równości – do pełnego udziału w życiu kulturalnym oraz działalności rekreacyjnej, wypoczynkowej i sportowej. Oznacza to konieczność zapewnienia:

- dostępności wszystkich miejsc (przestrzeni, budynków oraz terenów organizowanych czasowo, na przykład wystaw, targów), produktów i usług związanych z działalnością kulturalną, sportową, rekreacyjną i turystyczną,
- możliwości organizacji i rozwoju działalności kulturalnej, sportowej, rekreacyjnej i turystycznej osób z niepełnosprawnościami, w tym dzieci, na zasadzie równości z innymi osobami.



## Dobra praktyka

W ramach programu „Dobre Innowacje” powstał projekt sztalugi dostępnej między innymi dla osób poruszających się na wózku i osób z innymi niepełnosprawnościami (autorki Patrycja Magryś, Dagmara Szał, Karolina Kruszewska). Kształt sztalugi został zaprojektowany tak, aby umożliwić podjazd oraz ułatwić manewrowanie osobom na wózku.

Dzięki wprowadzeniu funkcji wspierających zmianę położenia obrazu bez użycia siły (zarówno góra – dół, jak i prawo – lewo), możliwa jest praca również w wypadku problemów z górnymi partiami ciała, w tym z chwytnością dłoni czy ograniczonym zasięgiem rąk.



# Włączanie postanowień konwencji do Programu

„Procedura służąca do włączania zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (KPON) do praktyki wdrażania programów” stanowi załącznik do „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027” i nakłada na instytucje odpowiedzialne za realizację Programu obowiązek podjęcia następujących działań:

## → Analiza obszarów wsparcia Programu pod kątem powiązań z konwencją

Oznacza to wskazanie kluczowych dla projektu artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, w tym tych, które będą istotne dla działań w obszarze wyrównywania szans i przeciwdziałania dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.

## → Obowiązek przestrzegania prawodawstwa i norm w zakresie dostępności

Oznacza to obowiązek oceny wniosków o dofinansowanie pod kątem ich zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Jeżeli podczas oceny zostaną zidentyfikowane zagrożenia dla jakichkolwiek praw i wolności osób z niepełnosprawnościami, to osoby oceniające muszą zgłosić swoje zastrzeżenia w tym zakresie, a wniosek o dofinansowanie powinien zostać skierowany do uzupełnienia, poprawy lub uzyskać negatywną ocenę.

## → Opis procedury zgłaszania podejrzeń o niezgodności ze wskazanymi artykułami konwencji

W ramach Programu opracowano jednolitą procedurę zgłaszania podejrzeń o niezgodności projektu z konwencją. Jej opis jest dostępny [na stronie internetowej Programu FENG](#).

## → Opis procedury raportowania niezgodności ze wskazanymi artykułami konwencji

Instytucje systemu wdrażania Programu są zobowiązane do opracowania zbiorczej informacji o zgłoszeniach dotyczących niezgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, która raz do roku jest przedstawiana Komitetowi Monitorującemu. Raportowanie powinno odbywać się zgodnie z wytycznymi opisanymi w „Procedurze służącej do włączania zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (KPON) do praktyki wdrażania programów”. Komitet może rekomendować konkretne działania, oceniać podjęte przedsięwzięcia, zlecać ekspertyzy i wnioskować o przeprowadzenie szkoleń z konkretnego zakresu tematycznego konwencji.

→ **Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych dotyczących obowiązków przestrzegania konwencji**

Institucje systemu wdrażania powinny organizować szkolenia i spotkania informacyjne dotyczące poprawnej realizacji zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Z kolei beneficjenci mają obowiązek informowania uczestniczek i uczestników projektów o możliwości zgłaszania niezgodności z konwencją. Informacje o obowiązku przestrzegania zapisów konwencji powinny być dostępne na stronach internetowych instytucji systemu wdrażania.

Działania, jakie należy i warto podjąć w celu realizacji zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w poszczególnych projektach określa „Standard dostępności dla projektów B+R+I w FENG”, stanowiący załącznik do niniejszego Poradnika.



# Rekomendacje wdrożeniowe

## Przygotowywanie wniosku o dofinansowanie zgodnie z konwencją

### Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

#### → Identyfikacja wpływu projektu na osoby z niepełnosprawnościami lub osoby ze szczególnymi potrzebami

Oznacza to, że we wniosku o dofinansowanie powinien być ujęty opis możliwego wpływu projektu – w tym innowacyjnego rozwiązania wypracowywanego w projekcie – na osoby z niepełnosprawnościami i osoby ze szczególnymi potrzebami. Mowa tutaj o: pracownikach i pracownikach, klientkach i klientach, kontrahentkach i kontrahentach oraz bezpośrednich i pośrednich użytkownikach i użytkownikach.



#### Dobra praktyka

Projekt może być neutralny względem części zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Na przykład może mieć to miejsce w projekcie, w którym nie występują użytkowniczki i użytkownicy projektu. Zawsze jednak należy wykazać zgodność projektu z konwencją co najmniej w odniesieniu do:

- » zatrudnienia, tj. organizowania stanowisk pracy oraz sposobu zarządzania personelem projektu,
- » działań informacyjno-promocyjnych i komunikacji.

#### → Identyfikacja artykułów konwencji adekwatnych do specyfiki projektu

Oznacza to, że wnioskodawca zapoznał się z treścią Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz zidentyfikował artykuły kluczowe dla działań projektu, w tym dla innowacyjnego rozwiązania wskazanego we wniosku o dofinansowanie. Oznacza to także, że we wniosku o dofinansowanie wskazano – wraz z uzasadnieniem – artykuły konwencji powiązane ze specyfiką projektu. Obligatoryjnie wnioskodawca powinien odnieść się do artykułów wskazanych jako istotne dla wszystkich artykułów Programu FENG, czyli artykułów 2–7, 9 oraz artykułu 27.



## Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca zadeklarował zgodność z artykułami 2–7 i artykułem 9 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Wnioskodawca nie odniósł się do realizacji artykułu 27 Praca i zatrudnienie, mimo że w projekcie przewiduje utworzenie nowych miejsc pracy. W związku z tym opis ujęty we wniosku o dofinansowanie nie jest pełny i tym samym istnieje ryzyko naruszenia wymagań konwencji związanych z obszarem zatrudnienia.

We wniosku o dofinansowanie konieczne jest odniesienie się do wszystkich wskazanych w dokumentacji konkursowej artykułów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych istotnych dla Programu (art. 2–7, 9, 27) oraz ewentualnie wszystkich tych, które mogą być adekwatne do konkretnych działań projektowych. W analizowanym przykładzie konieczne jest doprecyzowanie zgodności projektu z artykułem 27 konwencji, czyli opisanie istniejących mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, zapewnienia równych szans w rekrutacji i awansie oraz tworzenia wspierającego środowiska pracy.

### → Zaplanowanie narzędzi i działań na rzecz dostępności

Oznacza to, że we wniosku o dofinansowanie ujęty jest opis dotyczący potencjalnych barier, na jakie mogą się natknąć osoby z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami oraz opis rozwiązań i działań do wprowadzenia w projekcie z uwzględnieniem potrzeb tych osób.



## Dobra praktyka

Opis rozwiązań i działań na rzecz dostępności może dotyczyć rozwiązań i działań wdrażanych już w organizacji lub rozwiązań i działań planowanych do realizacji. Rozwiązania i działania na rzecz dostępności powinny dotyczyć następujących obszarów: 1. informacja i promocja, 2. język i komunikacja, 3. dostępność cyfrowa, 4. dostępność architektoniczna, 5. transport, 6. organizacja pracy, 7. produkt, usługa, proces.

W określeniu odpowiednich rozwiązań i działań na rzecz dostępności pomocne będą listy kontrolne ujęte w „Standardzie dostępności dla projektów B+R+I w Programie FENG”.

### → Zaplanowanie budżetu dla narzędzi i działań na rzecz dostępności

Oznacza to, że w budżecie projektu są zapewnione środki na pokrycie kosztów rozwiązań i działań na rzecz dostępności. Każde z tych rozwiązań i działań ma przypisany koszt, a jeśli część z nich realizowana jest nieodpłatnie (na przykład przez pracownice i pracowników wnioskodawcy lub lokalne organizacje pozarządowe), to we wniosku jest to wyraźnie opisane.

### → Reprezentacja osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności na poszczególnych etapach realizacji projektu

Oznacza to, że w przypadku produktów, usług i technologii, z których będą korzystać użytkownicy i użytkowniczki, osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności powinny być uwzględnione na poszczególnych etapach projektu, w tym na etapie: prac badawczych, opracowywania prototypu, testowania innowacji, czy wdrażania innowacji.

## Rekomendacje dla Komisji Oceny Projektów

### → Konkretnie mierzalne zapisy

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego, czy zapisy ujęte we wniosku nie są zbyt ogólne i nie mają charakteru deklaratoryjnego.



### Błąd i rozwiązanie

We wniosku o dofinansowanie działania w zakresie dostępności określono zbyt ogólnie: „konferencja będzie dostępna dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób ze szczególnymi potrzebami”.

Prawidłowy opis wydarzenia konferencyjnego, które jest dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, powinien zawierać wszystkie informacje możliwe do określenia na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie. Przykładowo opis ten może brzmieć następująco:

„konferencja odbędzie się w miejscu dostępnym (aula uczelni – wejście z poziomu terenu, dostęp na kondygnację windą, pomieszczenia z opisami brajlowskimi, w budynku dostępna toaleta). Podczas wydarzenia zostaną zapewnione: pętla indukcyjna, tłumaczenie na polski język migowy, napisy i audiodeskrypcja na żywo. Wszystkie osoby zakwalifikowane do udziału w konferencji zostaną zapytane o indywidualne potrzeby oraz preferencje żywieniowe czy potrzeby dotyczące diety, a dodatkowe działania (na przykład asysta) zostaną dobrane na podstawie uzyskanych informacji”.



## → Ocena wpływu zaplanowanych działań projektowych na sytuację osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem wpływu projektu na sytuację osób z niepełnosprawnościami i osób ze szczególnymi potrzebami, w tym na: pracownice i pracowników, klientki i klientów, kontrahentki i kontrahentów oraz użytkowników i użytkowników. Oznacza to także ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego, czy są odniesienia do artykułów Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami istotnych dla całego programu oraz artykułów, które są istotne ze względu na specyfikę danego projektu.



### Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca zadeklarował termomodernizację budynku oraz zmianę źródeł wykorzystywanej energii na bardziej ekologiczne. Przed złożeniem wniosku o dofinansowanie nie przeanalizował jednak, czy i w jaki sposób działania planowane do realizacji w projekcie wpłyną na sytuację osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami.

Wnioskodawca powinien określić, jaki jest wyjściowy poziom dostępności obiektu oraz w jaki sposób zmieniają się warunki użytkowania budynku po dokonaniu termomodernizacji. Może się na przykład okazać, że w wyniku termomodernizacji pochylnia zostanie zawężona lub dojście do wejścia będzie utrudnione. W przypadku działań w obrębie budynków zaleca się, aby wnioskodawca przed złożeniem wniosku o dofinansowanie przeprowadził audyt dostępności obiektu oraz skonsultował ze specjalistkami i specjalistami do spraw dostępności architektonicznej planowane prace termomodernizacyjne.

## → Ocena produktów, usług i technologii pod kątem realizacji zapisów konwencji

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego, czy produkty, usługi i technologie spełniają standardy dostępności oraz spełniają wytyczne Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.



### Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca zadeklarował, że produkty i usługi projektowe są neutralne względem realizacji zapisów konwencji, jednak produkt projektu – nowoczesna, bardziej efektywna energetycznie linia produkcyjna obsługiwana przez pracownice i pracowników – z uwagi na swoją specyfikę nie będzie dostępna dla osób z niepełnosprawnościami.

Jeżeli produkty lub usługi projektu nie mają bezpośrednich użytkowników i użytkowników (na przykład automatyczne linie produkcyjne), to często będą mieć one neutralny charakter wobec realizacji zapisów konwencji.

Jeśli jednak daną linię produkcyjną będą obsługiwać osoby pracujące, to konieczna jest ocena pod kątem tego, czy praca przy niej jest możliwa również dla osób z niepełnosprawnościami. Wnioskodawca musi opisać, w jaki konkretnie sposób produkt będzie spełniał kryterium dostępności. Jeśli nie jest to możliwe, musi uzasadnić tę sytuację.

#### → Ocena krzyżowa wniosku o dofinansowanie

Oznacza to ocenę wniosku o dofinansowanie pod kątem tego, czy planowane rozwiązania i działania na rzecz dostępności mają odzwierciedlenie w budżecie i w konkretnych etapach projektu.

## Rekomendacje dla instytucji

#### → Podkreślenie obowiązku realizacji konwencji

Oznacza to, że na stronach internetowych instytucji systemu wdrażania są umieszczane informacje o obowiązku przestrzegania zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych na każdym etapie projektu, od momentu złożenia wniosku, przez jego ocenę, po realizację, monitorowanie, sprawozdawczość i kontrolę.

#### → Organizacja szkoleń dla instytucji systemu wdrażania

Oznacza to, że organizowane są szkolenia dla pracowników i pracowników instytucji systemu wdrażania oraz osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, dotyczące obowiązku stosowania się do zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Szkolenia te powinny praktycznie wskazywać, w jakim zakresie realizacja zapisów konwencji wpływa na Program FENG oraz gdzie występują obszary ryzyka naruszeń jej postanowień.

Szkolenia te powinny wskazywać konkretne artykuły konwencji, które mają szczególne zastosowanie w Programie oraz w poszczególnych Priorytetach i Działaniach.

#### → Organizacja szkoleń dla wnioskodawców i beneficjentów

Oznacza to, że organizowane są szkolenia dla wnioskodawców i beneficjentów dotyczące obowiązku stosowania się do zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Szkolenia te powinny praktycznie wskazywać, w jakim zakresie realizacja zapisów konwencji

wpływa na Program FENG oraz gdzie występują obszary ryzyka naruszeń jej postanowień. Szkolenia te powinny wskazywać konkretne artykuły konwencji, które mają szczególne zastosowanie w Programie oraz poszczególnych Priorytetach i Działaniach.



## Dobra praktyka

Niejednokrotnie wpływ Programu na sytuację osób z niepełnosprawnościami nie będzie od razu łatwy do zauważenia. Na przykład ingerencja w obiekt, zmierzająca do zwiększenia jego efektywności energetycznej, obejmuje różne elementy. Mogą to być:

1. izolacja termiczna, tj. docieplenie ścian, dachu i podłóg, wymiana okien i drzwi, 2. montaż nowoczesnych systemów grzewczych, tj. instalacja pomp ciepła, systemów wentylacji mechanicznej z odzyskiem ciepła (rekuperacja), 3. stosowanie energooszczędnego oświetlenia LED, automatyzacja oświetlenia, 4. wprowadzenie systemów zarządzania energią, tj. zastosowanie zintegrowanych systemów zarządzania budynkiem, instalacja inteligentnych liczników energii, 5. wykorzystanie źródeł energii odnawialnej, tj. instalacja paneli fotowoltaicznych, wykorzystanie kolektorów słonecznych, 6. zarządzanie wodą i ciepłem odpadowym, tj. recyrkulacja ciepła odpadowego, zbieranie i wykorzystywanie wody deszczowej, 7. zmiany w strukturze budynku, tj. wprowadzenie zielonych dachów, modernizacja elewacji, 8. szkolenia i zarządzanie zasobami ludzkimi – edukacja pracownic i pracowników z zakresu oszczędzania energii i odpowiedzialności ekologicznej, co może prowadzić do bardziej świadomego korzystania z zasobów energetycznych.

Ważne, aby rozwiązania wprowadzane dzięki dofinansowaniu z Programu nie skupiały się wyłącznie na kwestii efektywności energetycznej, ale uwzględniały także obowiązki beneficjenta związane z dostępnością. Dobrą praktyką jest tutaj zapoznanie się przykładami uniwersalnego projektowania w obiektach istniejących. Na stronie internetowej Budowlanego ABC, w zakładce „Adaptacja budynków uwzględniając koncepcję projektowania uniwersalnego”, przedstawiono dziesięć takich przykładów.

### → Nabór ekspertek i ekspertów do spraw Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

Oznacza to, że tam, gdzie to zasadne, jest prowadzony nabór ekspertek i ekspertów do spraw Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Ponadto wszystkie osoby zasiadające w Komisjach Oceny Projektów mają przekazane skrótowe analizy dotyczące kluczowych ryzyk naruszenia postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych i przykładów ich eliminacji w ramach danego Priorytetu lub Działania.

- **Gromadzenie danych oraz opracowywanie raportów i sprawozdań**  
Oznacza to, że gromadzone są dane oraz opracowywane raporty i sprawozdania dotyczące oceny wniosków o dofinansowanie w odniesieniu do realizacji zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, w tym liczby wniosków ocenionych negatywnie z uwagi na brak zgodności z konwencją.
- **Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk**  
Oznacza to, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie prawidłowej realizacji projektów zgodnie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Oznacza to także, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie prawidłowych opisów we wnioskach o dofinansowanie na rzecz dostępności oraz realizacji wytycznych konwencji.



## Dobra praktyka

Rekomendowane jest nie tylko gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk, ale także listy najczęściej pojawiających się błędów w zakresie interpretacji lub realizacji zapisów konwencji. Lista najczęściej pojawiających się błędów może pomóc instytucjom systemu wdrażania Program oraz wnioskodawcom i beneficjentom poprawnie realizować zapisy konwencji. Przykładem takiego zestawienia jest dostępne online opracowanie Sekcji Praw Osób z Niepełnosprawnościami w Departamencie Sprawiedliwości Stanów Zjednoczonych.

- **Realizacja standardu dostępności w ramach organizowanych wydarzeń**  
Oznacza to, że w ramach działań informacyjno-promocyjnych oraz edukacyjnych realizowany jest standard dostępności, w tym buduje się pozytywny, niestereotypowy wizerunek osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami.



## Dobra praktyka

Na organizację dostępnego wydarzenia ma wpływ wiele czynników, na które warto zwrócić uwagę. O część z nich należy zadbać na etapie planowania wydarzenia, o część – podczas samego wydarzenia:

Podczas planowania wydarzenia warto zadbać o:

- » Wybór miejsca – istotny jest wybór miejsca, w tym jego dostępność (możliwość

wejścia, skorzystania z toalety, dotarcia do konkretnej sali czy pomieszczenia, ewakuacji w razie pożaru lub innego zdarzenia).

- » Przyjmowanie zgłoszeń i rejestracja – podczas przyjmowania zgłoszeń i rejestracji należy zadbać o dostępność strony internetowej projektu i formularza. Należy pytać o indywidualne potrzeby prelegentek i prelegentów. Równocześnie dobrze jest zapewnić różnorodne rozwiązania technologiczne. Przykładowo będzie to alternatywa dla aplikacji i systemów cyfrowych dla osób, które nie mogą lub nie chcą korzystać z urządzeń elektronicznych (na przykład drukowane materiały informacyjne czy tradycyjne metody rejestracji).
- » Dostępne materiały – warto zwrócić uwagę prelegentkom i prelegentom na konieczność przygotowania dostępnych prezentacji lub wykładów oraz używanie prostego języka (o ile jest to możliwe z uwagi na specyfikę prezentacji).
- » Przeszkolenie personelu obsługi – dobrym pomysłem mogą być szkolenia dla personelu obsługi wydarzenia w zakresie postępowania z osobami z niepełnosprawnościami, procedur ewakuacyjnych, zasad savoir-vivre'u i pierwszej pomocy.

W trakcie wydarzenia warto mieć na uwadze następujące kwestie:

- » Organizacja przestrzeni – kluczowe jest zapewnienie możliwości swobodnego poruszania się i pełnego uczestnictwa w wydarzeniu, w tym wykorzystanie systemów pętli indukcyjnych (dla osób korzystających z aparatów słuchowych), tłumaczenia na język migowy i napisów na żywo, audiodeskrypcji.
- » Organizacja wsparcia – konieczne jest zapewnienie wsparcia (jeśli takie zapotrzebowanie zostało zgłoszone) osobom prelegentkim i osobom uczestniczącym. Jeśli prelegentką lub prelegentem jest osoba poruszająca się na wózku, to na scenę powinien prowadzić podjazd. Jeśli jest to osoba z niepełnosprawnością wzroku – możliwe jest, że będzie potrzebowała asysty w dotarciu na scenę lub laptopa z programami odczytu ekranu.

Po wydarzeniu warto pamiętać o ewaluacji wydarzenia. Aby tego dokonać należy podczas wydarzenia zbierać opinie od osób uczestniczących i osób prelegentkich na temat jego dostępności, aby zadbać o eliminację błędów i ciągłe wprowadzanie poprawek.

Na portalu Funduszy Europejskich w sekcji „Poradniki, standardy, wskazówki” można znaleźć wiele publikacji określających dobre praktyki i narzędzia organizacji dostępnych wydarzeń. Przykładowo, jest to publikacja „Dostępne wydarzenia w praktyce” oraz publikacja „Welcome. Jak zadbać o dostępność wydarzeń międzynarodowych?”.



# Realizacja projektu

## Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

### → Realizacja projektu zgodnie z zapisami wniosku

Oznacza to, że realizacja projektu jest zgodna z deklaracjami złożonymi we wniosku o dofinansowanie w zakresie działań zapewniających zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Dotyczy to nie tylko regularnego monitorowania postępów, ale także wprowadzania niezbędnych modyfikacji w odpowiedzi na bieżące potrzeby, uwagi i zalecenia.



### Dobra praktyka

Na uwagi w zakresie dostępności swoich produktów, flagowych i znanych na całym świecie, innowacyjnie i włączająco odpowiedziała firma IKEA. We współpracy z organizacjami Milbat i Access Israel powstał projekt „ThisAbles”, w ramach którego stworzono linię produktów – dodatków do mebli i akcesoriów IKEA. Katalog powyższych produktów obejmuje między innymi większe uchwyty do szaf PAX, duży przycisk do włączania lampy Ranarp czy lustro, które pozwala zobaczyć, co znajduje się wewnątrz pojemników w systemie Kallax. Co istotne, wszystkie dodatki stworzono pod kątem technologii druku 3D. Ich projekty i specyfikacje produktów są dostępne na stronie internetowej Millbat, skąd można je pobrać, samodzielnie wydrukować i wprowadzać zmiany w istotnym dla siebie zakresie.

### → Tworzenie miejsc pracy przyjaznych osobom z niepełnosprawnościami

Oznacza to, że tworzenie miejsc pracy i organizacja warunków zatrudnienia jest zgodna ze standardami dostępności i wymaganiami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, w tym w zakresie zapewnienia równych szans w rekrutacji i awansie oraz tworzenia wspierającego środowiska pracy.



## Dobra praktyka

Przykładowe rozwiązania stanowiące potwierdzenie poprawnej realizacji wymagań konwencji w ramach bieżącego zarządzania projektem to:

- » prowadzenie rekrutacji w sposób niedyskryminujący osób z niepełnosprawnościami, w tym stworzenie odpowiedniego regulaminu rekrutacji,
- » stworzenia odpowiednich warunków pracy oraz rozwoju dla wszystkich pracowników i pracowników, w tym przeprowadzenie audytu dostępności i dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb konkretnej osoby z niepełnosprawnościami,
- » stosowanie różnorodnych dostępnych metod i modelu komunikacji wewnątrz zespołu projektowego (na przykład komunikacja przez telefon, e-mail, sms, rozmowę wideo),
- » opracowanie rozwiązań mających na celu zapewnienie dostępności do kluczowej infrastruktury technicznej wykorzystywanej w projekcie.

### → Działania informacyjno-promocyjne zgodne ze standardami dostępności i zapisami konwencji

Oznacza to, że organizacja spotkań i prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych są zgodnie ze standardami dostępności i wymaganiami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. W ramach spotkań i działań informacyjno-promocyjnych budowany jest pozytywny, niestereotypowy wizerunek osób z niepełnosprawnościami.



## Błąd i rozwiązanie

Wnioskodawca stworzył nową technologię środków piorących, usuwającą również zabrudzenia białkowe. W spocie reklamowym przedstawił osoby z niepełnosprawnościami w modelu charytatywno-opiekuńczym, tj. w domu pomocy społecznej jako wymagające pomocy, opieki i wsparcia.

Takie działania informacyjno-promocyjne, wspierające stereotypy na temat osób z niepełnosprawnościami, nie mogą być realizowane w projektach finansowanych ze środków Programu. Przykładem niestereotypowego przedstawienia osoby z niepełnosprawnościami może być polska reklama kapsułek do prania jednej z firm. Pokazane w niej dzieci są zróżnicowane – także pod kątem sprawności – i przedstawiono je w sytuacji naturalnej, adekwatnej do treści reklamy.



→ **Organizacja szkoleń dla osób zatrudnionych w projekcie, wykonawców i podwykonawców**

Oznacza to, że organizowane są szkolenia dla osób zatrudnionych w ramach realizacji projektu oraz wykonawców i podwykonawców dotyczące interpretacji zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, dostępności, projektowania uniwersalnego oraz identyfikacji potrzeb, a także trudności i barier, jakie napotykają osoby z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami.

→ **Organizacja szkoleń i kampanii informacyjnych zgodnie ze standardami dostępności**

Oznacza to, że w przypadku zaplanowanych do realizacji szkoleń czy kampanii informacyjnych spełnione są standardy dostępności, w tym standard szkoleniowy i informacyjno-promocyjny, wskazane w „Standardach dostępności dla polityki spójności 2021–2027”.



## **Błąd i rozwiązanie**

Organizator wydarzenia promocyjnego, które jest realizowane w ramach projektu, założył, że dostępność zostanie zapewniona przez instalację pętli indukcyjnej i dostarczenie materiałów w wersji cyfrowej. Nie sprawdził dostępności pomieszczenia, nie założył też transmisji online z wydarzenia, a informację o nim przedstawił jedynie za pomocą plakatu na tablicy ogłoszeniowej w swojej instytucji.

Działania informacyjno-promocyjne oraz edukacyjne oferowane w ramach projektu powinny w sposób kompleksowy odpowiadać na potrzeby różnych odbiorczyń i odbiorców, w tym osób z niepełnosprawnościami.

W kampaniach informacyjnych warto stosować dostępne nowoczesne technologie i media (na przykład aplikacje mobilne, strony internetowe). Wszystkie spotkania i wydarzenia promocyjne należy organizować z uwzględnieniem różnorodnych grup odbiorczyń i odbiorców – w miejscu dostępnym architektonicznie, z zapewnieniem informacji o wydarzeniu w formie analogowej i cyfrowej (na przykład na stronie internetowej, w mediach społecznościowych, na forach branżowych itp.). Dla części osób dobrym rozwiązaniem będzie też wprowadzenie transmisji online (z napisami, tłumaczeniem na PJM, audiowstępem itp.).

→ **Udział w wydarzeniach dotyczących dostępności lub związanych z realizacją postanowień konwencji**

Oznacza to, że beneficjent bierze udział w kursach, konferencjach czy wydarzeniach, których zakres tematyczny jest powiązany z tematyką dostępności lub realizacją postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

## Rekomendacje dla instytucji

→ **Monitorowanie działań pod kątem realizacji zapisów konwencji**

Oznacza to, że w sposób regularny prowadzony jest monitoring realizacji Programu pod kątem zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Oznacza to także monitorowanie, w jakim zakresie spełnione są w projekcie „Standardy dostępności dla projektów B+R+I w Programie FENG”. W przypadku zidentyfikowanych błędów czy nadużyć, które regularnie się pojawiają, podjęte są stosowne środki zaradcze.

→ **Wdrożenie mechanizmu zgłaszania naruszeń konwencji**

Oznacza to, że gromadzone i upubliczniane są na stronie internetowej instytucji systemu wdrażania informacje o możliwości zgłaszania niezgodności projektów z przepisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

→ **Współpraca na rzecz dostępności**

Oznacza to, że realizowana jest współpraca ze środowiskiem samorzecznym oraz ekspertkami i ekspertami do spraw dostępności w celu zapewnienia profesjonalnego doradztwa i wsparcia we wdrażaniu zasad dostępności i wymagań konwencji. Oznacza to także, że zapewniona jest transparentność działań projektowych i regularna komunikacja z beneficjentami i zainteresowanymi stronami (w tym środowiskiem samorzecznym oraz ekspertkami i ekspertami) na temat postępów i osiągnięć projektu w realizacji wytycznych konwencji.

→ **Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk**

Oznacza to, że gromadzone i upowszechniane są dobre praktyki w zakresie prawidłowej realizacji zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Oznacza to także promowanie projektów stanowiących przykład dobrych praktyk w zakresie realizacji zasad Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, w tym w zakresie zarządzania personelem projektu.



## Dobra praktyka

„Standardy dostępności dla polityki spójności 2021–2027” stanowią załącznik do „Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”. Ponieważ praktyczna strona ich stosowania nierzadko sprawia problem, opracowano „Katalog przykładów zastosowania standardów dostępności”. Jego twórcy skupili się na przykładach najlepszych i najciekawszych rozwiązań z sześciu obszarów: 1. obiekty użyteczności publicznej, 2. zabytki, 3. infrastruktura turystyczna i tereny wypoczynkowe, 4. tabor i infrastruktura transportu publicznego, 5. oświetlenie, 6. usługi cyfrowe.

### → Aktualizacja informacji na temat dostępności

Oznacza to, że w sposób stały i regularny aktualizowana jest strona internetowa Programu i podstrona „Przestrzeganie zasad równościowych”.



# Sprawozdawczość i kontrola

## Rekomendacje dla wnioskodawcy i beneficjenta

### → Ujmowanie w częściach sprawozdawczych wniosków o płatność informacji o zgodności z konwencją

Oznacza to, że w częściach sprawozdawczych wniosków o płatność są ujmowane informacje na temat konkretnych rozwiązań i działań, które potwierdzają realizację działań zgodnie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych oraz z zapisami zawartymi we wniosku o dofinansowanie. Treści ujęte w sprawozdaniach i we wnioskach o dofinansowanie powinny bezsprzecznie potwierdzać realizację projektu w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami. Oznacza to także, że są zbierane dane oraz na bieżąco raportowane problemy i bariery, jakie pojawiły się trakcie realizacji projektu w związku z sytuacją osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami.



### Błąd i rozwiązanie

We wniosku o płatność beneficjent ujął wydatek, opisując go jako „zapewnienie dostępności produktu dla osób z niepełnosprawnościami, w tym osób z niepełnosprawnością intelektualną, wzroku, słuchu, narządu ruchu i innych”.

Powyżej zaprezentowany opis nie jest dokładny i wyczerpujący. We wniosku o płatność beneficjent powinien przedstawić konkretne rozwiązania i działania składające się na zapewnienie dostępności produktu. Przykładowo będzie to:

- » opracowanie kodu źródłowego aplikacji (zgodnie z WCAG),
- » audyt dostępności aplikacji (audyt ekspercki zgodności z obowiązującym standardem WCAG na poziomie AA),
- » testy z udziałem potencjalnych użytkowników i użytkowników, wśród których są także osoby z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami.

### → Archiwizacja dokumentacji dotyczącej rozwiązań i działań na rzecz dostępności

Oznacza to, że archiwizowane są dokumenty oraz materiały, które potwierdzają realizację konkretnych rozwiązań i działań na rzecz dostępności, zgodnie z zapisami we wniosku o dofinansowanie (na przykład regulaminy rekrutacji, listy obecności i materiały

szkoleniowe, dokumentacja związana z rekrutacją osób na stanowiska projektowe, materiały informacyjno- promocyjne). Dokumentacja ta w każdej chwili może być udostępniona instytucjom systemu wdrażania.

→ **Utrzymanie zgodności z konwencją w okresie trwałości projektu**

Oznacza to, że beneficjent musi zapewnić stosowanie wypracowanych metod i narzędzi również w okresie trwałości projektu (na przykład dalsze obowiązywanie procedur zatrudnienia, dostępność produktów, usług i technologii projektu).

## Rekomendacje dla instytucji

→ **Weryfikacja wniosków o płatność pod kątem realizacji konwencji**

Oznacza to weryfikację zapisów we wnioskach o płatność, które potwierdzają wdrażanie rozwiązań i działań na rzecz postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych i zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie.



### Błąd i rozwiązanie

Jednym z najczęściej pojawiających się błędów we wnioskach o płatność jest zbyt ogólne opisywanie działań na rzecz dostępności. Przykładem jest opis: „produkt jest dostępny dla osób z niepełnosprawnościami”.

Mimo błędu notorycznie powielanego przez beneficjentów, skutkującego odrzucaniem wniosków o płatność, instytucja nie zadbała o stworzenie katalogu wyzwań i dobrych praktyk.

Wskazanie najczęściej popełnianych błędów na etapie wnioskowania o środki, realizacji projektów i sprawozdawczości może pozwolić na ich ograniczenie. Zadać o to powinna instytucja, która co do zasady jako jedyna ma pełne dane w tym zakresie.

→ **Kontrola produktów, usług i technologii pod kątem dostępności**

Oznacza to, że w ramach kontroli projektu weryfikowane są także produkty, usługi i technologie pod kątem tego, czy spełniają standardy dostępności. W wypadku wykrycia uchybień lub niezgodności konieczne jest wezwanie beneficjenta do ich usunięcia.



## Dobra praktyka

Standardy dostępności i standardy efektywności energetycznej nie muszą być rozbieżne, nie muszą także stanowić odrębnych przepisów. W 2022 roku australijskie forum ministrów budownictwa (ang. Building Ministers' Meeting) podjęło decyzję o zmianie obowiązującego prawa budowlanego (ang. National Construction Code). Zmiany obejmują dwa aspekty: efektywność energetyczną oraz dostępność dla osób z niepełnosprawnościami lub ze szczególnymi potrzebami, które traktowane są jako elementy tej samej transformacji w kierunku przepisów dla zdrowego, zrównoważonego środowiska życia człowieka. Wprowadzono między innymi wymagania dotyczące: zwiększenia minimalnych ocen efektywności energetycznej NatHERS z sześciu do siedmiu gwiazdek, konieczność spełniania przez domy „budżetu energetycznego” (w praktyce oznacza to montaż urządzeń energooszczędnych, fotowoltaiki lub poprawę efektywności cieplnej), nowych wymagań dostępności dla ładowarek pojazdów elektrycznych w apartamentowcach, „srebrnych standardów dostępności”, czyli dostosowania budynków mieszkalnych do potrzeb starzejącego się społeczeństwa (co najmniej jedno wejście do budynku wolne od barier, tj. bez schodów i stopni, toaleta na parterze, szersze drzwi i korytarze).

### → Realizacja działań naprawczych

Oznacza to, że osoby przeprowadzające kontrole projektów wpisują w informacjach pokontrolnych wnioski dotyczące wypełniania obowiązku zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Wnioski ujęte w informacjach pokontrolnych powinny wskazywać rozwiązania i działania potwierdzające spełnienie obowiązku zgodności z konwencją oraz zidentyfikowane błędy. Dodatkowo beneficjent powinien mieć wyznaczony termin podjęcia koniecznych działań naprawczych w odniesieniu do zidentyfikowanych błędów. W przypadku, gdy beneficjent nie podejmie takich działań lub gdy będą one niewystarczające (błędy nie zostaną naprawione), instytucja może wstrzymać wypłatę dofinansowania lub rozwiązać umowę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

### → Gromadzenie danych i opracowywanie raportów lub sprawozdań

Oznacza to, że gromadzone są dane oraz opracowywane raporty i sprawozdania dotyczące projektów w odniesieniu do realizacji zapisów konwencji, w tym: liczba projektów ocenionych negatywnie przez brak zgodności z konwencją, najczęściej popełniane błędy przez beneficjentów, dobre praktyki w zakresie realizacji dostępności i wytycznych konwencji wyzwania i problemy, jakie napotykają organizacje i zespoły realizujące projekty w zakresie dostępności i wytycznych konwencji.



## Dobra praktyka

Przykłady dobrych praktyk w zakresie realizacji projektów zgodnie z wytycznymi konwencji są zdecydowanie bardziej czytelne niż jakiegokolwiek standardy dostępności. Dlatego warto propagować projekty, w których o dostępność zadbano w każdym działaniu.

Przykładowo beneficjent opracował innowacyjną, w pełni dostępną dla osób z niepełnosprawnościami platformę do odtwarzania ebooków i audiobooków. Poza dostępnością samego produktu w ramach projektu zadbano, aby:

- » wszystkie dokumenty projektowe – raporty z prac B+R, instrukcje użytkownika, raporty ze spotkań zespołu projektowego – zostały opracowane zgodnie ze standardem dostępności informacyjno- komunikacyjnej,
- » osoby pracujące i współpracujące uczestniczyły w szkoleniach z dostępności i projektowania uniwersalnego – odbyły się one w miejscu dostępnym, z zapewnieniem pętli indukcyjnej, tłumaczenia na polski język migowy, asysty, sprzętu do ewakuacji osób z niepełnosprawnościami oraz dostępnych materiałów szkoleniowych w wersji cyfrowej,
- » materiały informacyjno-promocyjne (komunikaty, grafiki, materiały wideo) zostały wyposażone w adekwatne narzędzia dostępności: opisy alternatywne, audiodeskrypcję, napisy, tłumaczenie na polski język migowy.

### → Kontrola mechanizmu zgłaszania naruszeń konwencji

Oznacza to, że został wprowadzony i jest cyklicznie monitorowany mechanizm zgłaszania podejrzeń o niezgodność projektu lub działań beneficjenta z zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Oznacza to także, że jest prowadzony rejestr takich zgłoszeń (z informacją o stanie realizacji zgłoszenia), są podejmowane działania interwencyjne wobec potwierdzonych zgłoszeń oraz corocznie opracowuje się raporty dotyczące tych naruszeń.

# Europejski Akt o Dostępności

## Wprowadzenie

Europejski Akt o Dostępności (w skrócie EAA, ang. European Accessibility Act) to powszechna nazwa dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 roku w sprawie wymogów dostępności produktów i usług. Europejski Akt o Dostępności jest jedną z regulacji istotnych dla prawidłowej realizacji równościowych zasad horyzontalnych, przede wszystkim zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami i zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.

Europejski Akt o Dostępności wspiera realizację wymagań w zakresie dostępności. Ma zapewnić wspólne, jednakowe wymogi dostępności wybranych produktów, usług i technologii w każdym państwie Unii Europejskiej i przyczynić się do poprawy właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego przez usuwanie barier, które wynikają z niespójnego podejścia do dostępności.

## Wymagania

Europejski Akt o Dostępności to pierwsza całościowa, horyzontalna i wielosektorowa regulacja o dostępności w prawie Unii Europejskiej, obejmująca sektor prywatny. Nakłada obowiązek zapewnienia dostępności przez podmioty prowadzące działalność komercyjną w określonych sektorach gospodarki, wprowadzając przy tym konieczność powołania organów nadzoru monitorujących ten proces.

Zapewnienie dostępności produktów to obowiązek: producentów, upoważnionych przedstawicieli, importerów i dystrybutorów. Z kolei zapewnienie dostępności usług jest obowiązkiem usługodawców.



## → Jakich produktów i usług dotyczy Europejski Akt o Dostępności?

Europejski Akt o Dostępności dotyczy produktów i usług ocenionych jako podstawowe dla swobodnego funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w codziennym życiu takich jak:

- sprzęt komputerowy ogólnego przeznaczenia i systemy operacyjne do niego,
  - terminale płatnicze,
  - terminale samoobsługowe, w tym bankomaty i wpłatomaty, automaty biletowe, urządzenia do odprawy, interaktywne terminale informacyjne,
  - urządzenia wykorzystywane do oferowania lub świadczenia usług telekomunikacyjnych i dostępu do audiowizualnych usług medialnych,
  - czytniki książek oraz
- poniższych usług:
- telekomunikacyjne,
  - audiowizualne usługi medialne,
  - towarzyszące transportowi pasażerskiemu (autobusowemu, wodnemu, lotniczemu i kolejowemu): strony internetowe, aplikacje mobilne, bilety elektroniczne i systemy ich sprzedaży, usługi informacyjne związane z biletami elektronicznymi i przebiegiem podróży,
  - bankowości detalicznej,
  - rozpowszechniania książek elektronicznych,
  - handlu elektronicznego.



### Przykład

Przykłady działań w kierunku zgodności z wymaganiami Europejskiego Aktu o Dostępności przedstawiono między innymi podczas międzynarodowej debaty o dostępności towarów i usług.

## → Wymagania związane z EAA w polskim prawodawstwie

Wprowadzenie Europejskiego Aktu o Dostępności wymusiło na krajach członkowskich dostosowanie krajowych przepisów tak, aby odpowiadały unijnym standardom dostępności. Częściową odpowiedzią na te wymogi jest [Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami](#). Jej celem jest zapewnienie lepszego dostępu

do produktów, usług, infrastruktury i przestrzeni publicznej. Ustawa ta wprowadza obowiązki dla podmiotów publicznych w zakresie zapewniania dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno- komunikacyjnej, z których część jest zgodna z wymogami EAA. Obejmuje to m.in. wymagania dotyczące dostosowania stron internetowych i aplikacji mobilnych, dostępu do informacji oraz fizycznego dostosowania budynków.

Przepisy Europejskiego Aktu o Dostępności do prawodawstwa polskiego bezpośrednio transponuje Polski Akt o Dostępności, czyli [Ustawa z dnia 26 kwietnia 2024 roku o zapewnianiu spełniania wymagań dostępności niektórych produktów i usług przez podmioty gospodarcze](#).

### → Terminy obowiązywania ustawy

Przepisy ustawy o zapewnianiu spełniania wymagań dostępności niektórych produktów i usług przez podmioty gospodarcze obowiązują od 28 czerwca 2025 roku i od tej daty przedsiębiorcy powinni wprowadzać na rynek produkty spełniające wymagania dostępności oraz oferować i świadczyć w pełni dostępne usługi.

Ustawa przewiduje okresy przejściowe. Oznacza to, że przedsiębiorcy mają czas na dostosowanie swoich produktów i usług do nowych przepisów, co umożliwi im stopniowe wprowadzanie zmian. Jeśli wprowadzane ustawą nowe obowiązki są zbyt kosztowne lub wymagają zbyt dużych zmian technologicznych, podmioty mogą ograniczyć wprowadzanie dostępności do tych wymagań, które nie stanowią dla nich nieproporcjonalnego obciążenia. Mają jednak obowiązek opisanie i udokumentowanie przyczyn zastosowania tego wyjątku z ustawy, a organ nadzoru rynku będzie miał prawo ocenić jego zasadność.

Ustawa bierze także pod uwagę specyfikę mikroprzedsiębiorstw i ich mniejsze zdolności finansowania dostępności. Mikroprzedsiębiorstwom, do których ustawa ma zastosowanie w obszarze produktów, ograniczono obciążenia administracyjne. Z kolei mikroprzedsiębiorstwa, które świadczą usługi, będą wyłączone spod regulacji ustawy.

# Monitorowanie i egzekwowanie dostępności

## → System nadzoru rynku

Ustawa wprowadza możliwość złożenia zawiadomienia o niespełnianiu przez produkt lub usługę wymagań w zakresie dostępności. Zawiadomienie takie złożone powinno być Prezesowi Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który albo rozpatrzy je samodzielnie, albo przekaze wyspecjalizowanemu w danej branży organowi nadzoru rynku.

## → Dochodzenie praw przez konsumentów

Każda osoba – zwłaszcza klientki i klienci – może skorzystać z możliwości skargi na niedostępność produktu lub usługi składanej do przedsiębiorcy. Skarga ta może zawierać wskazanie preferowanego sposobu zapewnienia dostępności produktu albo usługi.

Innym sposobem dochodzenia praw przez konsumentki i konsumentów jest możliwość skorzystania z alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz wystąpienia z powództwem do sądu powszechnego.

## Korzyści z dostępności

### → Dostępność a opłacalność

Dostępność umożliwia przedsiębiorcom wejście na niedoceniany ogromny rynek – szacuje się, że może być to nawet jedna czwarta potencjalnych klientek i klientów. Może to również stanowić o przewadze konkurencyjnej produktów i usług oferowanych przez firmę oraz prowadzić do realnego zwiększenia dochodów. Przykładowo amerykańskie badania pokazują, że osoby z niepełnosprawnościami wraz z przyjaciółmi i rodzinami mają siłę nabywczą przekraczającą 8 bilionów dolarów (dane na podstawie artykułu „Europejski akt o dostępności (EAA) – czym jest i kogo dotyczy?”).

Dostępność to także możliwość wykorzystania potencjału tak zwanej srebrnej gospodarki – ukierunkowanej na sprzedaż produktów i usług przeznaczonych w całości lub w głównej mierze dla grupy najstarszych klientek i klientów. Według badań osoby w wieku senioralnym odpowiadają obecnie za około 14% wydatków konsumpcyjnych w skali kraju, a zakłada się, że do 2050 roku ich udział wzrośnie do około 23,5% (dane za: M. Litwiński, „Zachowania konsumentki seniorów w Polsce – prognoza dla lat 2025–2050”, [w:] E. Frąckiewicz, R. Iwański (red.), „Srebrna gospodarka. Perspektywa interdyscyplinarna”,

→ **Dostępność a satysfakcja klientek i klientów**

Według danych szacunkowych 39% osób z niepełnosprawnościami dzieli się swoją opinią w Internecie. Aż 90% z nich szuka tych opinii i decyduje się na zakupy, uwzględniając rekomendacje innych, a 40% zadaje pytania o konkretne produkty i usługi. Oznacza to, że komunikat o dostępności w wypadku konkretnych produktów lub usług prędzej czy później zostanie skomentowany w sieci, stając się ważną informacją dla dużej grupy potencjalnych klientek i klientów. Informacje dotyczące dostępności produktów i usług należy więc postrzegać w kategoriach korzyści biznesowych oraz docierania do coraz większej grupy potencjalnych odbiorczyń i odbiorców (Dane za: M. Maciaszczyk, „Konsument niepełnosprawny w dobie digitalizacji. Nasilenie postaw prosumenckich”, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2016, nr 45, s. 487–496.).



# Podsumowanie

Niniejszy Poradnik został stworzony, aby wspierać wnioskodawców i beneficjentów, ekspertki i ekspertów oceniających wnioski o dofinansowanie oraz instytucje systemu wdrażania Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki w sprawnym i efektywnym, ale także poprawnym wdrażaniu standardów równościowych. Jego celem jest wsparcie wnioskodawców i beneficjentów oraz pracownice i pracowników instytucji systemu wdrażania w przestrzeganiu standardów równościowych na każdym etapie realizacji Programu i wdrażania projektów finansowanych z jego środków.

Poradnik pełni funkcję praktycznego narzędzia, które nie tylko tłumaczy teoretyczne podstawy standardów równościowych, ale także dostarcza wskazówek, jak skutecznie wdrażać je w codziennej praktyce. Publikacja oferuje konkretne przykłady rozwiązań i działań, które mogą pomóc wnioskodawcom i beneficjentom w osiągnięciu zgodności z równościowymi zasadami horyzontalnymi, Kartą praw podstawowych i Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, eliminując jednocześnie ryzyko dyskryminacji oraz zapewniając równość dostępu do produktów i rezultatów projektów. Poradnik pomaga również w identyfikacji i eliminacji barier, które mogą wpływać na grupy szczególnie narażone na dyskryminację i wykluczenie społeczne, umożliwiając tworzenie bardziej inkluzywnych i zrównoważonych rozwiązań.

Prezentowany Poradnik jest również formą wsparcia dla instytucji systemu wdrażania. Porusza on zagadnienia związane z rolą i odpowiedzialnością instytucji systemu wdrażania w wydatkowaniu środków Programu zgodnie z równościowymi zasadami horyzontalnymi, Kartą praw podstawowych oraz Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Nie tylko wskazuje obowiązki instytucji systemu wdrażania w tym zakresie, ale stanowi także inspirację dla wprowadzania rozwiązań i działań podnoszących efektywność i jakość wdrażanych standardów równościowych.

# Najważniejsze wnioski

## → Obowiązek przestrzegania standardów równościowych na każdym etapie realizacji projektu

Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasada równości kobiet i mężczyzn, a także postanowienia Karty praw podstawowych i Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych mają charakter horyzontalny, co oznacza, że muszą być uwzględniane już w fazie przygotowania projektu, następnie w trakcie jego realizacji i ostatecznie – w czasie ewaluacji końcowej. Takie podejście to nie tylko wymóg formalny, ale także element wspierający innowacyjność, konkurencyjność i zrównoważony rozwój.

## → Diversity blindness, czyli niedostrzeganie różnorodności

Diversity blindness – jeden z najczęściej popełnianych błędów w realizacji równościowego podejścia w projektach – polega na założeniu, że rozwiązania projektowe (produkty, usługi i technologie oferowane szerszej grupie odbiorczyń i odbiorców) są automatycznie dostępne dla wszystkich, bez głębszej analizy specyficznych potrzeb różnych grup społecznych. W praktyce oznacza to, że osoby projektujące dane rozwiązanie czy zarządzające projektami mogą nie dostrzegać unikalnych potrzeb różnych grup społecznych, a tym samym wprowadzać rozwiązania, które są technicznie poprawne, ale nie uwzględniają różnorodnych potrzeb użytkowników i użytkowniczek. Przykładem mogą być usługi cyfrowe, które, mimo że zaprojektowane zgodnie z najlepszymi praktykami technicznymi, nie spełniają wymogów dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, co może wykluczać te osoby z pełnego korzystania z nowo utworzonych produktów, usług czy technologii, w konsekwencji pogłębiając istniejące nierówności społeczne.

## → Ryzyko naruszenia praw podstawowych w projektach innowacyjnych

Podczas realizacji projektów badawczo-rozwojowych, innowacyjnych i technologicznych istnieje realne ryzyko naruszenia niektórych praw, zwłaszcza wynikających z Karty praw podstawowych. Warto zatem zwrócić szczególną uwagę na projekty, które wykorzystują nowoczesne technologie, takie jak sztuczna inteligencja czy zaawansowane systemy monitorujące. Mogą one naruszać prawa do prywatności, a także prawa do wolności i bezpieczeństwa osobistego, które są gwarantowane kartą. Z tego powodu niezbędne jest wprowadzenie narzędzi analizy ryzyka naruszeń tych praw i wolności oraz planowanie konkretnych rozwiązań i działań zapobiegawczych.

### → Nierówność płci w dostępie do nowoczesnych technologii

Równowaga płci w zespołach wdrażających nowe produkty, usługi i technologie oraz w grupach szkoleniowych i doradczych wspiera tworzenie bardziej inkluzywnych i innowacyjnych rozwiązań. Mimo to kobiety nadal rzadziej zajmują stanowiska techniczne, często są niedostatecznie reprezentowane w zespołach badawczo-rozwojowych, a przede wszystkim w rolach kierowniczych. Nierówności te nie tylko ograniczają możliwości rozwoju zawodowego kobiet, lecz również hamują innowacyjność oraz skutkują mniej zróżnicowanymi i inkluzywnymi rozwiązaniami. Dlatego konieczne jest wdrażanie na poziomie Programu oraz poszczególnych projektów konkretnych rozwiązań i działań, które będą wspierać równość kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów technologicznych.

### → Dostępność i projektowanie uniwersalne jako narzędzie integracji społecznej

Podejście oparte na projektowaniu uniwersalnym, które zakłada tworzenie produktów, usług i technologii dostępnych dla jak najszerszej grupy użytkowników i użytkowniczek, jest kluczowe dla zapewnienia zgodności projektu z zasadami równościowymi. Projektowanie uniwersalne pozwala eliminować bariery, które mogą napotkać na przykład osoby z różnymi niepełnosprawnościami. W konsekwencji takiego podejścia produkty, usługi i technologie stają się bardziej inkluzywne, co sprzyja aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym i zawodowym osób, które wcześniej narażone były na doświadczanie dyskryminacji i wykluczenia społecznego. Długofalowo dostępność i projektowanie uniwersalne wspierają budowanie bardziej zrównoważonego społeczeństwa, w którym różnorodność użytkowników i użytkowniczek jest uznawana za normę, a nie wyjątek od reguły.

### → Wyjątkowość sytuacji, jaką jest neutralność projektu

Neutralność projektów w Programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki w odniesieniu do równościowych zasad horyzontalnych dotyczy jedynie tych produktów, usług i technologii, które nie mają bezpośrednich użytkowników i użytkowniczek. Neutralność ta nigdy nie będzie miała jednak zastosowania do procesu zarządzania zespołem projektowym, ponieważ ryzyko nierównego traktowania zawsze występuje w miejscu pracy. Transparentność procesów rekrutacji, równe szanse w rozwoju i awansach, równość wynagrodzeń, a także przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy są kluczowymi elementami, które muszą zostać spełnione w ramach realizacji projektów Programu.

# Najważniejsze rekomendacje

## → Analiza potrzeb i potencjalnych barier w projektach, w których występują użytkownicy i użytkownicy produktów, usług i technologii

Na etapie planowania każdego projektu finansowanego ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki konieczne jest przeprowadzenie analizy potrzeb różnych grup społecznych (na przykład kobiet i mężczyzn, osób z różnymi niepełnosprawnościami, przedstawicielek i przedstawicieli mniejszości etnicznych, osób starszych) oraz identyfikacja potencjalnych barier, które mogą utrudniać im dostęp do produktów i rezultatów projektu.

## → Zaplanowanie działań równościowych

Każdy projekt finansowany ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki powinien zawierać propozycję konkretnych rozwiązań i działań, które zapewniają równy dostęp do produktów i rezultatów projektu, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne czy inne cechy osób z nich korzystających. W praktyce oznacza to planowanie i realizację w projekcie takich rozwiązań i działań, które dostrzegają i odpowiadają na potrzeby różnorodnych grup społecznych, tworząc bardziej sprawiedliwe i inkluzywne produkty, usługi i technologie. Kluczowe jest planowanie takich rozwiązań i działań już na wczesnym etapie projektu, aby wdrażanie standardów równościowych oraz inkluzywności było skuteczne i miało trwały wpływ na rezultaty projektowe.

## → Zapobieganie działaniom naruszającym prawa podstawowe

Wnioskodawcy już na etapie planowania projektu powinni mieć świadomość, które artykuły Karty praw podstawowych mają zastosowanie w ich projekcie. W odniesieniu do tych artykułów powinni oni zaplanować konkretne rozwiązania i działania, które zmniejszą ryzyko ich naruszenia. Szczególną uwagę należy zwrócić na etyczne aspekty projektów badawczo-rozwojowych, m.in. w zakresie technologii sztucznej inteligencji oraz ochrony danych osobowych. Innowacyjne technologie zgodne z zapisami Karty praw podstawowych to takie, które dbają o transparentność algorytmów, ochronę danych oraz eliminację uprzedzeń. Uwaga powinna być także zwrócona na projekty uwzględniające badania kliniczne, aby w badaniach tych zapewnić udział osób z różnorodnych grup społecznych, w tym udział kobiet i mężczyzn. Z kolei na etapie realizacji projektów beneficjenci powinni wdrażać procedury zapobiegające



naruszaniu praw pracowniczych, zapewniając zatrudnionym osobom godne i bezpieczne warunki pracy.

### → Dostępności produktów, usług i technologii

W projektach finansowanych ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki ważne jest, aby dostęp do produktów, usług i technologii był równy dla wszystkich osób, niezależnie od ich cech społecznych czy demograficznych. Wszystkie produkty, usługi czy technologie tworzone w ramach projektów muszą być zaprojektowane w zgodzie ze standardami dostępności, zapewniając dostęp dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Należy mieć tutaj na uwadze potrzeby osób z ograniczeniami ruchowymi, wzrokowymi, słuchowymi czy intelektualnymi.

Dostępność to nie tylko możliwość korzystania z danego rozwiązania, ale także możliwość pozyskania informacji o nim. Tym samym dostępność dotyczy komunikacji i równego dostępu do informacji. Aby mieć pewność, że dane produkty, usługi czy technologie spełniają standardy dostępności, warto zaplanować i wdrożyć audyt dostępności. Audyt ten, przeprowadzony przez niezależny podmiot, na przykład podmiot ekonomii społecznej, gwarantuje, że projekt jest rzeczywiście inkluzywny i nie wyklucza żadnej grupy społecznej.

### → Edukacja w zakresie standardów równościowych

Sprawna, efektywna, ale także poprawna realizacja standardów równościowych jest możliwa dzięki regularnej organizacji doradztwa i szkoleń dla wnioskodawców czy beneficjentów w zakresie realizacji równościowych zasad horyzontalnych, Karty praw podstawowych, Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Usługi doradztwa i szkolenia pozwalają na zrozumienie specyficznych potrzeb różnych grup społecznych i zwiększają efektywność wdrażania standardów równościowych. Ważne jest, aby działania edukacyjne były dostosowane do specyficznych potrzeb uczestniczek i uczestników, szczególnie wynikających z płci, wieku czy niepełnosprawności.

### → Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy

Obowiązek stosowania zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości kobiet i mężczyzn, zawsze będzie dotyczył obszaru zarządzania zespołem projektowym. W praktyce oznacza on wprowadzenie jasnych i transparentnych zasad dla procesów rekrutacji, programów rozwojowych i awansów, polityki wynagrodzeń, a także wdrożenie konkretnych procedur w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Projekty finansowane ze środków Programu

Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki powinny także uwzględniać rozwiązania work-life balance, szczególnie elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej czy oferowanie innych form wsparcia dla osób opiekujących się zależnymi członkami rodziny.

#### → Zapewnienie różnorodnej struktury zespołów projektowych

Wdrożenie rozwiązań i działań, które propagują równość kobiet i mężczyzn w dostępie do zespołów badawczo-rozwojowych, jest kluczowe dla wzmocnienia innowacyjności i konkurencyjności projektów Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki. Monitorowanie i regularne raportowanie struktury płci w zespołach projektowych umożliwi identyfikowanie obszarów wymagających interwencji, a także będzie wspierać równość na wszystkich poziomach zarządzania projektami. Równie ważne w zarządzaniu personelem projektu są otwartość i aktywne działanie na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Tworzenie miejsc pracy dostępnych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami nie tylko przyczynia się do większej różnorodności zespołów, ale przynosi także wymierne korzyści finansowe organizacji.

#### → Monitorowanie i ocena efektywności zasad równościowych

Regularne monitorowanie i analizowanie wprowadzonych rozwiązań i działań równościowych pozwala zidentyfikować zarówno obszary, w których projekt skutecznie realizuje standardy równościowe, jak i obszary, które wymagają dalszych usprawnień. Ważne jest, aby monitoring i ocena obejmowały i jakościowe, i ilościowe aspekty, takie jak poziom satysfakcji różnych grup osób, ich dostęp do zasobów czy stopień zaangażowania w realizowane działania. W wypadku dostępności efektywność wdrożonych rozwiązań powinna być mierzona przez stopień, w jakim osoby z różnymi potrzebami (na przykład osoby z niepełnosprawnościami) mają równy dostęp do produktów, usług i technologii projektowych. Istotne jest przeprowadzanie audytów dostępności oraz konsultacje z grupami, których potrzeby mogą być specyficzne, aby się upewnić, że wdrożone rozwiązania są odpowiednio dostosowane. Ocena ta powinna również uwzględniać dynamikę zmian, żeby móc reagować na nowe wyzwania związane z równością i dostępnością w odniesieniu do zmieniających się technologii czy potrzeb społecznych. Ostatecznie skuteczna ocena rozwiązań i działań równościowych oraz dostępności nie tylko pozwala na zwiększenie efektywności projektu, ale także daje możliwość wdrożenia najlepszych praktyk, które mogą być wzorem dla przyszłych inicjatyw.

# Poradnik FENG. Równościowe zasady horyzontalne

## 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.

## Agnieszka Sznajder

Ekspertka w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji oraz równości kobiet i mężczyzn w ramach Funduszy Europejskich. Autorka licznych badań i analiz w powyższych zakresie. 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.



# Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki