

**11.2 Szczególne przedsięwzięcia mające na celu promowanie równouprawnienia płci oraz zapobieganie dyskryminacji, w tym w szczególności zapewnienie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, i rozwiązania wdrożone, aby zapewnić włączenie punktu widzenia płci do programów operacyjnych i operacji**

Z1 - zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

Z2 - zasada równości szans kobiet i mężczyzn

**Opis postępu w realizacji działań w zakresie realizacji Z1**

- Liczba projektów, w których zadeklarowano brak zastosowania Z1 – 0  
Udział procentowy ww. w ramach wszystkich realizowanych projektów – 0%
- Budynki, w których mieszczą się siedziby IZ/IP oraz PIFE są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Strony internetowe są zgodne z zaleceniami standardu WCAG 2.0. PIFE posiada pętle indukcyjne.
- Formularz zgłoszeniowy na szkolenia i spotkania informacyjne zawiera pole dotyczące szczególnych potrzeb m.in. wynikających z niepełnosprawności.
- Obowiązuje kryterium dostępu z obowiązkowym pozytywnym wpływem na zasadę niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.
- Działania informacyjno-promocyjne prowadzone były z zastosowaniem Z1 – wszystkie wydarzenia odbywały się w dostępnych miejscach, transmisje on-line z wydarzeń, spoty i webinary posiadały napisy, na konferencji obecny był tłumacz j. migowego, na profilu FB stosowany jest opis alternatywny do zdjęć i grafik, a podczas DOFE dostępne były usługi asystenta osoby z niepełnosprawnością.
- Skorzystano z usług doradztwa dla IZ oferowanych przez MFiPR – zorganizowano 3 szkolenia dla beneficjentów i pracowników IZ/IP i uzyskano 1 opinię dot. Stosowania WCAG w interaktywnych mat. eduk.

**Opis postępu w realizacji działań w zakresie Z2**

- W proj. EFS pozytywny wpływ na Z2 (na podst. standardu minimum) stanowi kryterium horyzontalne, w proj. EFRR obowiązkowy jest pozytywny lub neutralny wpływ projektu na zasadę promowania równości szans kobiet i mężczyzn.

- W działaniach promocyjnych ukazywano reprezentantów obu płci oraz przełamywano stereotypowy wizerunek dotyczący płci np. poprzez ukazywanie K i M w zawodach nieprzypisanych stereotypowo do ich płci..
- W IZ realizowana jest polityka równych szans, tj. podejmowane są działania mieszczące się w ramach strategii personalnej mające na celu zapobieganie dyskryminacji i promowanie równości w miejscu pracy – wszyscy pracownicy urzędu, zarówno kobiety i mężczyźni, mają możliwości otrzymania równego wynagrodzenia za tę samą pracę, awansu czy dostępu do szkoleń. Zakres zadań i opis stanowisk pracy współfinansowanych w ramach PT oparte są na modelu kompetencji określającym zasadnicze i pożądane umiejętności pracownika. Nabór pracowników zgodny z kryteriami merytorycznymi gwarantuje zróżnicowanie kandydatów. I daje możliwość wybrania najlepszych kandydatów bez względu na wiek i płeć, sytuację rodzinną, miejsce zamieszkania, stopień sprawności czy też pochodzenie etniczne.

**Informacje wspólne dla realizacji obu zasad:**

- W regulaminach konkursów (w formie osobnego rozdziału) znajdują się informacje o zachowaniu Z1 i Z2 w projekciez podaniem szczegółowych przykładów rozwiązań możliwych do realizacji (mechanizm racjonalnych usprawnień). Ponadto obowiązkowym załącznikiem do dokumentacji konkursowej WUP był *Standard udzielania wsparcia w postaci usług Asystenta Osoby Niepełnosprawnej*.
- W IZ działa koordynatorka równości szans i niedyskryminacji, która konsultuje dokumenty konkursowe, ocenę wniosków o dofinansowanie, rozpatrywanie protestów, przygotowuje sprawozdania, udziela informacji beneficjentom i służbom kontrolnym, organizuje spotkania z ekspertami, sama prowadzi wykłady i szkolenia oraz aktywnie uczestniczy w Grupach roboczych powołanych przez MFiPR.