

Załącznik 12 - Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 8iv równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego

Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy)	Nazwa wskaźnika	Definicja wskaźnika
Cel szczegółowy 1: Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci		
produkt	Liczba wypracowanych przez Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania pakietów rekomendacji w zakresie równości szans płci w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej	Wskaźnik mierzy liczbę wypracowanych przez Wojewódzkich Pełnomocników do spraw Równego Traktowania pakietów rekomendacji w zakresie równości szans płci w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej. Rekomendacja – dokument przygotowany przez pełnomocników we współpracy z BPRT i innymi właściwymi podmiotami oceniający podejmowane dotychczas na terenie województwa działania na rzecz równości szans, diagnozujący główne problemy, które wymagają interwencji oraz zawierający propozycję zmian i uzupełnień w wojewódzkich strategiach w zakresie polityki społecznej w obszarze równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji. Przez pakiet rekomendacji rozumie się zestaw rekomendacji właściwy dla danego województwa. Wojewódzkie strategie w zakresie polityki społecznej – dokument wydawany na podstawie art. 21 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, obejmujący w szczególności programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.
produkt	Liczba Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania objętych działaniami edukacyjnymi z zakresu równości szans płci	Wskaźnik mierzy liczbę Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania, którzy zostali objęci działaniami edukacyjnymi z zakresu równości szans płci. Wojewódzki Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania – powołany pracownik urzędu wojewódzkiego, którego główne zadania powinny skupiać się, zgodnie z Krajowym Programem Działań na Rzecz Równego Traktowania, m. in. na: realizowaniu polityki rządu na terenie województwa w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałaniu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną; monitorowaniu sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowaniu, upowszechnianiu i propagowaniu problematyki równego traktowania; współpracy z organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców; współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania. Przez działania edukacyjne rozumie się: wszelkie działania podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy (konsultacje, spotkania, debaty, wymiana dobrych praktyk itp.), które mają na celu wspieranie równości płci.
produkt	Funkcjonujący system monitorowania wsparcia dla Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania	Wskaźnik dotyczy systemu monitorowania wsparcia dla Wojewódzkich Pełnomocników do Spraw Równego Traktowania (z udziałem NGO i Pełnomocników). Opracowanie umożliwi systematyczną analizę i ewaluację postępu działania sieci Pełnomocników oraz umożliwi diagnozowanie barier i możliwości ich działań, co przełoży się na efektywność udzielanego im wsparcia. Elementem opracowania będzie podręcznik stanowiący wzorcowy materiał opisujący sposoby działania w zakresie równości płci w poszczególnych obszarach życia społecznego, ekonomicznego i gospodarczego z uwzględnieniem kontekstu regionalnego. System posłuży także Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Traktowania do monitorowania wdrażania zasady równości szans płci w województwach. Przez funkcjonujący system monitorowania wsparcia rozumie się: podejmowanie działań ewaluacyjnych zgodnie ze standardami określonymi w opracowanym systemie. Pełnomocnicy wojewódzcy na podstawie narzędzi otrzymanych w ramach PO WER (podręcznik, pakiety rekomendacji, nabyta wiedza) monitorują wdrażanie zasady równości płci w regionie. Na podstawie cyklicznych, systematycznych informacji dotyczących postępów i/lub barier we wdrażaniu ww. zasady przygotowujących przez Pełnomocników Wojewódzkich, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zyskuje wiedzę na temat obszarów wymagających wsparcia. W zależności od zdiagnozowanych problemów Pełnomocnik Rządu udziela wsparcia Pełnomocnikom wojewódzkim w postaci m.in. konsultacji eksperckich, interwencji, wystąpień, szkoleń. Wojewódzki Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania – powołany pracownik urzędu wojewódzkiego, którego główne zadania powinny skupiać się, zgodnie z Krajowym Programem Działań na Rzecz Równego Traktowania, m. in. na: realizowaniu polityki rządu na terenie województwa w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałaniu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną; monitorowaniu sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowaniu, upowszechnianiu i propagowaniu problematyki równego traktowania; współpracy z organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców; współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania.
rezultat bezpośredni	Liczba pakietów rekomendacji dotyczących wyrównywania szans płci, które zostały wdrożone w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej	Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej pakietów rekomendacji dot. wyrównywania szans płci. Rekomendacje – dokument przygotowany przez pełnomocników we współpracy z BPRT i innymi właściwymi podmiotami oceniający podejmowane dotychczas na terenie województwa działania na rzecz równości szans, diagnozujący główne problemy, które wymagają interwencji oraz zawierający propozycję zmian i uzupełnień w wojewódzkich strategiach w zakresie polityki społecznej w obszarze równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji. Przez pakiet rekomendacji rozumie się zestaw rekomendacji właściwy dla danego województwa. Przez wdrożenie pakietów rekomendacji rozumie się wpisanie w wojewódzkie strategie społeczne zadań wynikających z pakietów rekomendacji. Wojewódzkie strategie w zakresie polityki społecznej – dokument wydawany na podstawie art. 21 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, obejmujący w szczególności programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy)	Nazwa wskaźnika	Definicja wskaźnika
rezultat bezpośredni	Odsetek Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania, którzy nabyli wiedzę na temat równości szans płci	Wskaźnik mierzy odsetek Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania, którzy nabyli wiedzę na temat równości szans płci, poprzez udział w działaniach edukacyjnych, przez co podnieśli swoje kompetencje w zakresie wspierania równości płci. Wojewódzki Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania – powołany pracownik urzędu wojewódzkiego, którego główne zadania powinny skupiać się, zgodnie z Krajowym Programem Działań na Rzecz Równego Traktowania, m. in. na: realizowaniu polityki rządu na terenie województwa w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałaniu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną; monitorowaniu sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowaniu, upowszechnianiu i propagowaniu problematyki równego traktowania; współpracy z organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców; współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania. Sposób pomiaru wskaźnika będzie polegał na przetestowaniu poziomu wiedzy Pełnomocników z zakresu równości szans płci na etapie początkowym działań skierowanych do Pełnomocników oraz po zakończeniu działań edukacyjnych.
rezultat bezpośredni	Liczba instytucji w których został wdrożony system monitorowania równości szans płci	Wskaźnik mierzy instytucje czyli urzędy wojewódzkie oraz Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, w których został wdrożony system monitorowania równości szans. Na system monitorowania równości szans płci składa się całość skoordynowanych, spójnych działań na rzecz równości szans płci prowadzonych zarówno na poziomie regionalnym, jak i centralnym podlegających systematycznej ewaluacji. Przez wdrożenie rozumie się funkcjonowanie systemu monitorowania równości szans płci w danej instytucji. Działania podejmowane przez Pełnomocników w poszczególnych urzędach wojewódzkich są zestandaryzowane i oparte o narzędzia wsparcia udzielone Pełnomocnikom w ramach PO WER. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania monitoruje wdrażanie zasady równości szans płci w regionach na podstawie cyklicznych informacji pozyskiwanych z regionów.
Cel szczegółowy 2: Opracowanie i wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej (pomiędzy administracją centralną, regionalną, lokalną oraz organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi) na rzecz równości szans płci		
produkt	Opracowany model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci	Wskaźnik dotyczy modelu współpracy międzysektorowej, tj. opracowanego i poddanego pilotażowi w 5 instytucjach modelu współpracy podmiotów publicznych i niepublicznych na rzecz równości szans płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Model dotyczy sposobu współpracy pomiędzy sektorem rządowym, samorządowym i pozarządowym. Właściwie prowadzona współpraca międzysektorowa wzmacnia bowiem potencjał wszystkich partnerów (sektor rządowy – pozwala na efektywne planowanie rozwiązań, sektor samorządowy – wspomaga skuteczne wypełnianie jego misji, organizacje pozarządowe – umożliwiają ich dynamiczny rozwój). W efekcie, realizacja działań na rzecz równości szans płci może być prowadzona w skali makro i obejmować struktury władzy państwa, regionu i samorządu. Opracowany model zakłada możliwość samodzielnego wykonywania systematycznej samooceny współpracy przez urząd z samorządem i organizacjami pozarządowymi. Zawiera takie elementy jak m. in standaryzację współpracy, formalizację procesu - opracowanie regulaminu stosowania procedur współpracy w urzędzie. Opracowanie będzie zawierało listę możliwości podjęcia przez każdy z urzędów współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci.
produkt	Liczba opracowanych zestawów zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania funkcjonujących w urzędach centralnych	Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych zestawów zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania funkcjonujących w urzędach centralnych. Modelowy zakres zadań i obszarów odpowiedzialności - opis sposobu współpracy Koordynatora z kadrą urzędu na rzecz tworzenia systemu współpracy międzysektorowej. Zestaw zadań zawiera: modelowy zakres działań i kompetencji przypisanych Koordynatorom funkcjonującym w ministerstwach, opis sposobu współpracy Koordynatora z kadrą urzędu na rzecz realizacji współpracy międzysektorowej. Zostanie przeprowadzona i opisana diagnoza otoczenia (grup pracowników) najbardziej wskazanych do współpracy z Koordynatorem w urzędzie.
produkt	Liczba pracowników instytucji publicznych objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie równości szans płci	Wskaźnik mierzy liczbę pracowników instytucji publicznych czyli przedstawicieli resortów i urzędów państwowych oraz Koordynatorów i ich otoczenia w urzędzie, którzy zostali objęci wsparciem szkoleniowym w zakresie równości szans płci.
rezultat bezpośredni	Liczba instytucji, w których pilotażowo wdrożono model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci	Wskaźnik mierzy liczbę instytucji, w których pilotażowo wdrożono model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci. Model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci dotyczy sposobu współpracy pomiędzy sektorem rządowym, samorządowym i pozarządowym. Opracowany model zakłada możliwość samodzielnego wykonywania systematycznej samooceny współpracy przez urząd z samorządem i organizacjami pozarządowymi. Zawiera takie elementy jak m. in standaryzację współpracy, formalizację procesu - opracowanie regulaminu stosowania procedur współpracy w urzędzie. Opracowanie będzie zawierało listę możliwości podjęcia przez każdy z urzędów współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci. Przez wdrożenie modelu rozumie się realizowanie działań przez daną instytucję w oparciu o wypracowany model.
rezultat bezpośredni	Liczba urzędów centralnych, w których został wdrożony zestaw zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania	Wskaźnik mierzy liczbę urzędów centralnych, tj. funkcjonujących ministerstw, w których został wdrożony zestaw zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania. Modelowy zakres zadań i obszarów odpowiedzialności - opis sposobu współpracy Koordynatora z kadrą urzędu na rzecz tworzenia systemu współpracy międzysektorowej. Przez wdrożenie zadań i obszarów odpowiedzialności rozumie się realizowanie działań przez Koordynatorów ds. równego traktowania w oparciu o i zgodnie z modelowymi zaleceniami współpracy koordynatora z kadrą urzędu na rzecz tworzenia systemu współpracy międzysektorowej.

Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy)	Nazwa wskaźnika	Definicja wskaźnika
rezultat bezpośredni	Liczba pracowników instytucji publicznych, którzy nabyli kompetencje w zakresie równości szans płci	<p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników instytucji publicznych czyli przedstawicieli resortów i urzędów państwowych oraz Koordynatorów i ich otoczenia w urzędzie, którzy dzięki wsparciu szkoleniowemu nabyli kompetencje w zakresie równości szans płci.</p> <p>Weryfikacja kompetencji nastąpi poprzez certyfikat ukończenia szkolenia.</p> <p>Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów:</p> <p>a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie lub w regulaminie konkursu grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie,</p> <p>b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie lub w regulaminie konkursu standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych,</p> <p>c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie,</p> <p>d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się) po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie.</p> <p>Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji.</p> <p>Wykazywać należy wyłącznie kompetencje osiągnięte w wyniku interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego.</p>
Cel szczegółowy 3: Wzmocnienie stosowania zasady równości szans płci w dostępie do rozwoju kariery i zatrudnienia		
produkt	Zaadaptowane narzędzie skierowane do średnich przedsiębiorstw w zakresie wspierania równości kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych	<p>Wskaźnik dotyczy zaadaptowanego narzędzia wspierającego równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych. Narzędzie jest skierowane do średnich przedsiębiorstw.</p> <p>Narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędzie wypracowane w projekcie <i>Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej</i>, współfinansowanym ze środków UE w ramach Inicjatywy Wspólnotowej PROGRESS (Perspektywa finansowa 2007 – 2013). Celem narzędzia jest podniesienie świadomości pracowników i kadry zarządzającej w firmach w zakresie zagadnień równościowych. Narzędzie składa się z dwóch modułów – informacyjnego i szkoleniowego. W części szkoleniowej przedstawiony jest katalog różnych działań, które mogą być podjęte w firmie w celu wspierania równości kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych (np. szkolenia wewnętrzne, wytyczne do tworzenia wewnętrznej polityki wspierania równości, prezentacja na spotkanie zarządu itp.).</p> <p>Adaptacja narzędzia oznacza weryfikację z punktu widzenia specyfiki średnich przedsiębiorstw zakresu ww. narzędzia (np. wskazanie bardziej adekwatnych studiów przypadku, rozszerzenie katalogu działań, rozszerzenie katalogu osób do których te działania mogą być kierowane). Oznacza też opracowanie założeń i zorganizowanie dodatkowego wsparcia konsultacyjnego podtrzymującego efekty realizacji projektu.</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Średnie przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 250 pracowników.</p>
produkt	Zaadaptowane narzędzie wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach	<p>Wskaźnik dotyczy zaadaptowanego narzędzia wspierającego przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach.</p> <p>Przy opracowywaniu narzędzia zostaną uwzględnione m. in. model "Gender index", plan równościowy, produkty projektów innowacyjnych zrealizowanych (zwalidowanych pozytywnie) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Małe przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 10 do 49 pracowników.</p> <p>Pomiar wskaźnika będzie dokonany jednorazowo, po zakończeniu realizacji projektu.</p>
rezultat bezpośredni	Liczba średnich przedsiębiorstw, które dzięki wsparciu programu wdrożyły narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych	<p>Wskaźnik mierzy liczbę średnich przedsiębiorstw, które wdrożyły narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych.</p> <p>Narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędzie wypracowane w projekcie <i>Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej</i>, współfinansowanym ze środków UE w ramach Inicjatywy Wspólnotowej PROGRESS (Perspektywa finansowa 2007 – 2013). Celem narzędzia jest podniesienie świadomości pracowników i kadry zarządzającej w firmach w zakresie zagadnień równościowych. Narzędzie składa się z dwóch modułów – informacyjnego i szkoleniowego. W części szkoleniowej przedstawiony jest katalog różnych działań, które mogą być podjęte w firmie w celu wspierania równości kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych (np. szkolenia wewnętrzne, wytyczne do tworzenia wewnętrznej polityki wspierania równości, prezentacja na spotkanie zarządu itp.).</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Średnie przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 250 pracowników</p>
rezultat bezpośredni	Liczba małych przedsiębiorstw, w których zostało wdrożone narzędzie wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia	<p>Wskaźnik mierzy liczbę małych przedsiębiorstw, w których zostało wdrożone narzędzie wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia, opracowane i przetestowane w ramach Programu.</p> <p>Wdrożenie będzie polegało m. in. na wsparciu merytorycznym przedsiębiorstwa, uwzględnieniu rozwiązań dedykowanych wsparciu równości szans płci w polityce firmy (np. plan równościowy firmy, przystąpienie do karty różnorodności, kodeks etyki respektujący równe szanse kobiet i mężczyzn).</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Małe przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 10 do 49 pracowników.</p>

Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy)	Nazwa wskaźnika	Definicja wskaźnika
Cel szczegółowy 4: Podniesienie kompetencji przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3		
produkt	Liczba przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dzieckiem do lat 3 objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3	<p>Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w szczególności przedstawicieli władz samorządu gminnego oraz pracowników jednostek organizacyjnych samorządu gminnego odpowiedzialnych za rozwój form opieki nad dziećmi do lat 3, objętych wsparciem w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3.</p> <p>Przedstawiciele podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 - podmioty o których mowa w art. 8 ust. 1 oraz art. 36 ust. 1 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (gminy, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej).</p> <p>Przedstawiciele władz samorządu gminnego - przedstawiciele władzy wykonawczej samorządu gminnego (wójt, burmistrz bądź prezydent miasta, ewentualnie ich zastępcy od spraw społecznych) bądź organu stanowiącego (tj. rady gminy, miasta, np. przewodniczący komisji odpowiedzialnej za sprawy społeczne), odpowiedzialni za decyzje w zakresie organizacji i finansowania infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3.</p> <p>Pracownicy jednostek organizacyjnych samorządu gminnego - pracownicy urzędów, biur, jednostek pomocniczych, jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych bądź innych jednostek organizacyjnych stworzonych przez gminy, odpowiedzialni za organizację i finansowanie infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3.</p> <p>Gmina - gminy wiejskie, miejskie lub miejsko-wiejskie.</p> <p>Wsparcie – szkolenia w zakresie rozwiązań przewidzianych w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, a także w innych ustawach których znajomość jest konieczna w procesie budowania i rozwijania systemu opieki nad małymi dziećmi.</p>
rezultat bezpośredni	Liczba przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, którzy podnieśli lub nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań związanych z organizacją i finansowaniem opieki nad dziećmi do lat 3	<p>Wskaźnik mierzy udział przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w szczególności przedstawicieli władz samorządu gminnego i pracowników jednostek organizacyjnych, którzy dzięki uczestnictwu w projekcie nabyli kompetencje.</p> <p>Przedstawiciele podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 - podmioty o których mowa w art. 8 ust. 1 oraz art. 36 ust. 1 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (gminy, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej).</p> <p>Przedstawiciele władz samorządu gminnego - przedstawiciele władzy wykonawczej samorządu gminnego (wójt, burmistrz bądź prezydent miasta, ewentualnie ich zastępcy od spraw społecznych) bądź organu stanowiącego (tj. rady gminy, miasta, np. przewodniczący komisji odpowiedzialnej za sprawy społeczne), odpowiedzialni za decyzje w zakresie organizacji i finansowania infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3.</p> <p>Pracownicy jednostek organizacyjnych samorządu gminnego - pracownicy urzędów, biur, jednostek pomocniczych, jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych bądź innych jednostek organizacyjnych stworzonych przez gminy, odpowiedzialni za organizację i finansowanie infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3.</p> <p>Nabywanie kompetencji będzie potwierdzone certyfikatem wydawanym na podstawie regulaminu szkolenia.</p> <p>Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów:</p> <p>a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się) po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie.</p> <p>Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji.</p> <p>Wykazywać należy wyłącznie kompetencje osiągnięte w wyniku interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego.</p>
Wskaźniki wspólne, które mają zastosowanie w powyższych definicjach:		
produkt	Liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej) ©	<p>Liczba wspieranych mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej.</p> <p>Za <u>przedsiębiorstwo</u> uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną.</p> <p><u>Pułap zatrudnienia oraz pułapy finansowe określające kategorię przedsiębiorstwa</u></p> <p>1. Na kategorię mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) składają się przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR.</p> <p>W kategorii mikroprzedsiębiorstwa należy uwzględnić również osoby pracujące na własny rachunek.</p> <p>Tylko MŚP, które korzystają bezpośrednio ze wsparcia powinny być uwzględniane do wskaźnika, tj. w przypadku kiedy wsparcie jest dedykowane dla konkretnego przedsiębiorstwa. Jeżeli na przykład pracownik z MŚP w własnej inicjatywie uczestniczy w szkoleniu, nie należy tego uwzględniać we wskaźniku dotyczącym MŚP, ponieważ jest to tylko wsparcie pośrednie dla przedsiębiorstwa. MŚP będące jedynie beneficjentami projektu także nie powinny być odnotowywane w tym wskaźniku.</p> <p>Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z zaleceniem Komisji.</p> <p>Definicje na podstawie: Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (2003/361/WE)</p> <p>Do podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą zalicza się również przedsiębiorstwo spółdzielcze i przedsiębiorstwo ekonomii społecznej.</p>