

Załącznik do uchwały nr 372 Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój z dnia 23 listopada 2021 roku

L.p.	Roczny Plan Działania na 2021 r.	Było	Jest
1.	Fiszka projektu pozakonkursowego Związku Pracodawców Business Centre Club pn. <i>Badania dotyczące rynku pracy – wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym.</i>	Brak	Dodanie fiszki. Fiszka stanowi załącznik 1.1 do niniejszej tabeli.

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ¹	Badania dotyczące rynku pracy – wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Cel nr 1: Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	PI 11 ii budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez paki sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	Celem głównym projektu jest zwiększenie efektywnego udziału w dialogu społecznym ZP BCC poprzez podniesienie wiedzy ekspertów tej organizacji o wybranych aspektach rynku pracy.
Kamienie milowe projektu ²	Kamienie milowe: 1. realizacja I obszaru badań 10-11.2021 2. realizacja II obszaru badań 10-12.2021 3. realizacja III obszaru badań 12.2021-02.2022 4. realizacja IV obszaru badań 02.2022-03.2022 5. realizacja V obszaru badań 03.2022-05.2022 6. upowszechnianie wyników badań 01.2022-05.2022
Podmiot zgłaszający projekt ³	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Związek Pracodawców Business Centre Club
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie	Związek Pracodawców Business Centre Club (ZP BCC), jako reprezentatywny partner społeczny (PS), monitoruje rynek pracy od ponad 20 lat (na podstawie

¹ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

² Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

³ w przypadku opracowywania Rocznej Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Rocznej Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

wnioskodawcą ⁴	ustaw o TK i RDS). W obliczu dynamicznych zmian spotęgowanych wystąpieniem pandemii, jednym z najważniejszych wyzwań przed jakimi stoi Polska, jest identyfikacja niezbędnych modyfikacji i usprawnień jakie trzeba będzie wprowadzić w obszarze krajowego rynku pracy, aby zminimalizować przyszłe skutki kryzysu.			
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE	X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ⁵	nie dotyczy			
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	IV kwartał 2021 roku			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	październik 2021	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	Maj 2022
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
	w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem
	x	450 000,00 PLN	x	450 000,00 PLN
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)				
TAK	13 500		NIE	
Szacowany wkład UE (PLN)				
379 260,00				
OPIS PROJEKTU				
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ⁶				

⁴ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

⁵ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. w przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

⁶ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

Istotnymi czynnikami przemawiającymi za potrzebą realizacji projektu w trybie pozakonkursowym są:

1. konieczność zapewnienia koordynacji realizowanego przedsięwzięcia z projektem już zrealizowanym w ramach działania 2.20 PO WER.
2. ograniczone grono potencjalnych Beneficjentów do 11 instytucji, mogących aplikować w ramach niniejszych typów projektów.
3. skrócenie czasu uruchomienia projektu (względem procedury konkursowej).
4. zmniejszenie obciążenia (w połączeniu z punktem 2) po stronie Instytucji Organizującej Konkurs.

Zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, podmiotami mogącymi ubiegać się o wsparcie są partnerzy społeczni, zgodnie z definicją przyjętą w PO WER. ZP BCC jest jednym z uprawnionych podmiotów, gdyż jak zaznaczono powyżej jest reprezentatywnym partnerem społecznym (PS), który monitoruje rynek pracy od ponad 20 lat (na podstawie ustaw o TK i RDS). Działania planowane w projekcie mają strategiczny wymiar dla realizacji działań ZP BCC. Pozyskana w ramach projektu wiedza służyć będzie rozwojowi dialogu społecznego w newralgicznych, zdaniem wnioskodawcy, obszarach.

Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu

ZP Business Centre Club aktywnie uczestniczył we wszystkich etapach konsultacji specustaw (m.in.: Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Ustawa o zmianie ustawy o systemie instytucji rozwoju (PFR), Ustawa o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r., Ustawa o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2, Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19, Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19) oraz kolejnych wersji uchwalanych Tarcz Antykryzysowych będących odpowiedzią na pandemię COVID-19.

Konsultacje wprowadzanych zmian prawnych oraz interwencje i porady dla firm członkowskich Związku Pracodawców Business Centre Club wykazały jak niezbędne jest pozyskiwanie opinii bezpośrednio od przedsiębiorców. Informacje te są istotnym elementem argumentacji na rzecz konkretnych rozwiązań prawnych oraz wskazują jakie są potrzeby edukacyjne wśród członków BCC m.in. związane z nowymi regulacjami:

- ✓ dofinansowanie do wynagrodzeń/ praca zdalna/ możliwości zatrudniania cudzoziemców/
- ✓ oddelegowanie pracowników do pracy zagranicą/ rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami z przyczyn związanych ze skutkami pandemii/
- ✓ składki do PPK.

W okresie marzec – maj 2020 r. Instytut Interwencji Gospodarczych ZP BCC udzielił łącznie ok. 300 porad/ interwencji oraz przeprowadził kilka badań opinii wśród przedsiębiorców – członków ZP BCC dotyczących m.in wpływu pandemii COVID-19 na biznes i gospodarkę, zmian na rynku pracy w okresie lockdownu, wdrożenia instrumentów i wykorzystania środków z Tarczy Antykryzysowej, propozycji przedsiębiorców w zakresie odmrażania gospodarki (harmonogram rozmrażania poszczególnych sektorów). Powyższe działania prowadzą do wniosku, że najbardziej istotne elementy rządowego wsparcia, w ocenie przedsiębiorców, to instrumenty związane z ochroną miejsc pracy takie jak zwolnienie ze składek ZUS, czy dofinansowanie wynagrodzeń – pomogły one firmom w pierwszym, trudnym momencie, ograniczyć koszty funkcjonowania przy znacznym spadku obrotów. Większość instrumentów wsparcia jest jednak czasowa, a skutki lockdownu i pandemii będą odczuwalne również po jej ustaniu.

Z uwagi na istotne zmiany zachodzące obecnie na rynku pracy, ograniczone możliwości własne ZP BCC (organizacyjne i finansowe) niezbędne jest uzyskanie wsparcia w obszarze monitoringu rynku pracy. Monitoring ten jest jedną z podstawowych aktywności jaką partner społeczny powinien prowadzić aby skutecznie funkcjonować w dialogu społecznym.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

1. Przeprowadzenie badań w założonych obszarach

Badania planowane do zrealizowania zostały podzielone na 5 bloków tematycznych, zaprezentowanych poniżej:

KAMIEŃ MIŁOWY nr 1:

ANALIZA POTENCJAŁU EKSPERCKIEGO ZP BCC w OBSZARZE RYNKU PRACY

A. Pogłębiona identyfikacja kompetencji członków w organizacji pracodawców w kontekście znajomości rynku pracy

Przedmiot badania:

- Reprezentacja branżowa;
- Wykształcenie formalne;
- Doświadczenie praktyczne;
- Znajomość języków;
- Kompetencje do reprezentowania: prezentowanie, tworzenie rozwiązań, opiniowanie, debatowanie, negocjowanie, wystąpienia publiczne;
- Potrzeby rozwojowe ekspertów.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 2:

PŁACA – WYBRANE ASPEKTY Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

A. Minimalne wynagrodzenie w ocenie pracodawców

Przedmiot badania:

- czy w Polsce potrzebna jest instytucja/kategoria minimalnego wynagrodzenia; Jeśli nie – to dlaczego, a jeśli tak – to jakie cele powinna realizować;
- w odniesieniu do jakich kryteriów powinno być ustalane minimalne wynagrodzenie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować regionalnie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować branżowo;
- rola wynagrodzenia minimalnego w strukturze płac w firmie;
- jaki jest wpływ wysokości wynagrodzenia minimalnego na skłonność do zatrudniania pracowników;

B. Minimalne wynagrodzenie w ocenie pracowników

Przedmiot badania:

- czy w Polsce potrzebna jest instytucja/kategoria minimalnego wynagrodzenia; Jeśli nie – to dlaczego, a jeśli tak – to jakie cele powinna realizować;
- w odniesieniu do jakich kryteriów powinno być ustalane minimalne wynagrodzenie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować regionalnie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować branżowo;
- rola wynagrodzenia minimalnego w strukturze płac w firmie;

C. Gotowość pracowników i pracodawców na jawność wynagrodzeń w organizacjach.

Przedmiot badania:

- ocena jawności płac w przedsiębiorstwach płac jako możliwego do wdrożenia rozwiązania;
- zalety jawności wynagrodzeń;
- wady jawności wynagrodzeń;
- gotowość do ujawnienia własnych zarobków;
- potencjalne zachowania pracowników i menedżerów przy jawności wynagrodzeń;
- ocena gotowości przedsiębiorstw do ujawniania widełek płacowych.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 3:

RYNEK PRACY – ZATRUDNIENIE, WYBRANE ASPEKTY

A. Znaczenie płci oraz nieświadomych uprzedzeń przy ustalaniu warunków pracy

Przedmiot badania:

- określenie czy płeć kandydata do pracy ma wpływ na jego wynagrodzenie;
- określenie pozapieniężnych warunków pracy w zależności od płci osoby podejmującej pracę;
- określenie parametrów pracy ze względu na płeć osoby podejmującej pracę;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

B. Znaczenie płci oraz nieświadomych uprzedzeń w procesie zatrudnienia na równoważne stanowiska.

Przedmiot badania:

- określenie poziomu nierównowagi warunków zatrudnienia oferowanych kobietom i mężczyznom, w trakcie rekrutacji na równoważne stanowiska pracy;
- zbadanie czynników wpływających na różnicowanie warunków zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, aplikujących na równoważne stanowiska pracy;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

C. Preselekcja kandydatów do pracy ze względu na płeć oraz aspekt nieświadomych uprzedzeń

Przedmiot badania:

- określenie powodów preselekcji kandydatów do pracy ze względu na płeć;
- sprawdzenie czy istnieją stanowiska, w przypadku których dokonuje się preselekcji ze względu na płeć;
- zbadanie stosunku badanych przedsiębiorców do preselekcji kandydatów ze względu na płeć;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

D. Przyczyny zatrudniania cudzoziemców

Przedmiot badania:

- powody zatrudniania nowych pracowników;
- argumenty decydujące o przyjęciu do pracy cudzoziemców przez polskich pracodawców;
- mechanizm wyboru między cudzoziemcem a Polakiem.

E. Postawa pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku przed- i emerytalnym

Przedmiot badania:

- opinie pracodawców nt. potrzeby oraz skłonności do kontynuacji zatrudniania obecnych pracowników lub zatrudniania nowych osób w wieku przed- i emerytalnym;
- wskazanie przez pracodawców: a) oczekiwanych, b) planowanych lub stosowanych instrumentów, zwiększających skłonność osób starszych do kontynuacji zatrudnienia.

F. Postawa pracowników wobec zatrudniania osób w wieku przed- i emerytalnym

Przedmiot badania:

- opinie pracowników w wieku przed- i emerytalnym nt. potrzeby lub skłonności do kontynuacji zatrudnienia lub ponownego zatrudnienia się oraz (alternatywnie) nt. powodu szybkiego przejścia na emeryturę;
- wskazanie przez ww. pracowników oczekiwanych instrumentów, jakie powinny zostać wdrożone w miejscu pracy, aby kontynuowały zatrudnienie również po osiągnięciu wieku emerytalnego.

G. Nastawienie pracodawców do szczepienia pracowników przeciw Covid-19

Przedmiot badania:

- nastawienie pracodawców do pracowników zaszczepionych;
- nastawienie pracodawców do pracowników niezaszczepionych;
- skłonność do różnicowania stanowisk pracy w zależności od szczepienia pracownika;
- skłonność do aktywnego stosowania zachęt lub kar wobec pracowników, aby zachować bezpieczeństwo organizacji;
- poziom determinacji pracodawców w wywieraniu wpływu na pracowników niezaszczepionych;
- świadomość stanu prawnego dotyczącego różnicowania w miejscu pracy osób zaszczepionych i niezaszczepionych.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 4:

WYZWANIA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE CYFRYZACJI PRZEDSIĘBIORSTW

A. Cyfryzacja przedsiębiorstw / oczekiwania

Przedmiot badania:

- ustalenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców w zakresie wsparcia (prawnego, finansowego, szkoleniowego) w procesie cyfryzacji;
- pozyskanie wiedzy na temat preferowanych metod wsparcia ze strony Państwa;
- ustalenie w jakim zakresie i jakimi metodami stowarzyszenia przedsiębiorców (w tym BCC) mogłyby włączyć się w rozwój cyfryzacji w polskich firmach.

B. Praca zdalna

Przedmiot badania:

- ustalenie czy przedsiębiorcy stosują obecnie pracę zdalną lub pracę hybrydową oraz jak ją oceniają jako sposób organizacji pracy;
- ustalenie czy przedsiębiorcy zamierzają stosować pracę zdalną w przyszłości, w tym po okresie pandemii a także w jakim kształcie chcieliby aby praca zdalna była obecna w ich przedsiębiorstwach;
- sprawdzenie jakie są oczekiwania przedsiębiorców odnośnie regulacji pracy zdalnej, która ma zostać przyjęta w Kodeksie pracy.

C. Gotowość cyfrowa przedsiębiorstw

Przedmiot badania:

- określenie na jakim etapie /poziomie cyfryzacji jest przedsiębiorstwo?
- jakie wyzwania technologiczne stoją przed firmą?
- jakie bariery napotykają pracodawcy w procesie transformacji cyfrowej?
- jakich usług wsparcia w procesie cyfryzacji, w tym niezbędnego zakres usług zewnętrznych, potrzebuje firma aby utrzymać pozycję rynkową?

D. Podstawy prawne dla transformacji cyfrowej miejsc pracy

Przedmiot badania:

- określenie czy przepisy prawa sprzyjają postępującej transformacji cyfrowej;
- zbadanie z jakimi barierami w procesie cyfryzacji miejsc pracy borykają się pracodawcy;
- określenie w jakim kierunku powinny iść zmiany prawne związane z informatyzacją miejsc pracy.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 5:

KOMPETENCJE – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

A. Różnice w postrzeganiu rynku pracy i rozwoju kariery przez pracowników i pracodawców.

Przedmiot badania:

- przekonania o skutecznym budowaniu kariery na rynku pracy;
- powody odrzucania CV;
- powody odrzucania kandydatów na rozmowach rekrutacyjnych;
- podejście do rozwoju w organizacjach.

W ramach projektu zostanie opracowanych 16 raportów (po jednym raporcie z każdego z badań) oraz przeprowadzone zostaną spotkania z ekspertami ZP BCC zainteresowanymi tematyką raportów.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 6:

2. Upowszechnianie wyników badań

Przykładowe sposoby/gremia w ramach których realizowane będzie upowszechnianie:

- Przedstawienie raportu właściwej władzy ustawodawczej;
- Upowszechnienie raportu w mediach;
- Przedstawienie raportu instytucjom zainteresowanym, jak np. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Rzecznik Praw Obywatelskich/Praw Przedsiębiorców;
- Przedstawienie materiałów podczas posiedzeń Zespołów Rady Dialogu Społecznego;
- Przedstawienie materiałów podczas posiedzeń regionalnych gremiów dialogu społecznego;
- Przeprowadzenie debaty eksperckiej z udziałem przedstawicieli właściwych władz.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

W ramach dotychczasowych działań Wnioskodawca zrealizował projekt w ramach działania 2.20 pn.: Analizy rynku pracy w dobie pandemii na rzecz przeciwdziałania skutkom COVID-19, który dotyczył badań odnoszących się do pięciu najistotniejszych zdaniem ZP BCC obszarów rynku pracy, które wymagać będą wdrożenia istotnych modyfikacji lub opracowania nowych rozwiązań. Były to:

1. Identyfikacja i analiza, związanych z rynkiem pracy, możliwych i prewencyjnych procedur antykrzysowych działających automatycznie w sytuacjach nagłych [na przykładzie epidemii wirusa COVID-19] oraz barier, jakie mogą pojawić się w zatrudnieniu po ustaniu epidemii wirusa COVID-19 i środków zmierzających do ich eliminowania.
2. Instrumenty i środki mające na celu aktywne zaangażowanie agencji pracy i innych podmiotów prywatnych (agencji rekrutacyjnych i rozwojowych) w walkę z kryzysem gospodarczym oraz analiza przemian na rynku pracy w odniesieniu do zawodów i kwalifikacji pracowników na przykładzie analiz przeprowadzonych w agencjach pracy.
3. Polityka migracyjna rynku pracy w związku z COVID-19.
4. Badania sygnałne z firm dotyczące wpływu COVID-19 i działań rządu na decyzje przedsiębiorstw dotyczące zatrudniania oraz zapotrzebowania na wiedzę i umiejętności niezbędne w nowej sytuacji społeczno-gospodarczej.
5. Analiza wspólnotowego rynku pracy pod kątem wzrostu zapotrzebowania na pracowników należących do zawodów krytycznych oraz deficytowych wewnątrz krajów członkowskich UE ze szczególnym uwzględnieniem Polski oraz wypracowanie środków/mechanizmów zachęcających do podejmowania w Polsce tego rodzaju pracy.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Realizacja projektu uzależniona jest od pracy zespołu badawczego. Z uwagi na fakt iż jest to drugi projekt, który planowany jest do realizacji w podobnym składzie eksperckim, ryzyko niepowodzenia jest niskie.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

Badania zrealizowane w niniejszym projekcie będą m.in. podstawą do modelowania zakresów projektów w ramach kolejnej perspektywy finansowej – zarówno w kontekście zidentyfikowanych możliwości realizacji wsparcia na rzecz przedsiębiorców w obszarach zidentyfikowanych w niniejszych badaniach, jak również dalszego poszerzania bazy ekspertów (jeśli taki wniosek wypływał będzie z przeprowadzonych badań).

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁷		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba gremiów, na których zostaną upublicznione raporty z badań zrealizowanych w projekcie	x	x	5

WSKAŹNIKI PRODUKTU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁸		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba przeprowadzonych badań	x	x	16
2. Liczba opracowanych raportów	x	x	16
3. Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19			1
4. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19	X	X	450 000,00 PLN

⁷ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

⁸ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.