

# Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ramach RPO WŚ 2014-2020 w 2016 r.

Kielce, październik 2016 r.

**Nie ma projektów, które nie mają wpływu na sytuację zarówno kobiet jak i mężczyzn**

**Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest zasadą horyzontalną**

## KLUCZOWE RÓŻNICE SPOŁECZNE ZWIĄZANE Z PŁCIĄ

Kobiety są grupą uboższą finansowo niż mężczyźni (niższe zarobki, krótszy czas pracy, praca na niższych stanowiskach, pozostawanie w domu z dziećmi).

**Kobiety pracujące zajmują się pracą i obowiązkami domowymi w znacznie większym stopniu niż mężczyźni.**

Kobiet jest mniej w życiu politycznym i publicznym.

**Czym wyższe stanowiska tym odsetek kobiet jest mniejszy niż mężczyzn.**

Kobiety częściej doświadczają przemocy niż mężczyźni.

**Mężczyźni rzadziej się badają i żyją statystycznie krócej.**

Liczba samobójstw wśród mężczyzn jest większa niż wśród kobiet.

**O zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn** możemy mówić wtedy, gdy kobiety i mężczyźni mają te same prawa i możliwości we wszystkich sferach życia społecznego, w tym dostęp do dóbr i usług oraz podejmowania decyzji.

Również wtedy, gdy różnicowane zachowania, aspiracje i potrzeby kobiet i mężczyzn są traktowane i zaspokajane w takim samym stopniu.

## Zasada równości szans kobiet i mężczyzn

- dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn,
- oznacza ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia społecznego,
- obejmuje przełamywanie negatywnych stereotypów
- **polega na zaplanowaniu działań na rzecz niwelowania i przeciwdziałania pogłębianiu się nierówności w różnych dziedzinach życia** (edukacja, usługi, dostęp do władzy i podejmowania decyzji, zatrudnienie i samozatrudnienie).

Chcąc przyspieszyć zmiany na rzecz równości, udziela się grupom znajdującym się w gorszym położeniu szczególnego wsparcia.  
Są to tzw. **działania pozytywne, wyrównawcze**

**W edukacji** działania wyrównawcze to na przykład: wprowadzenie kwot w gremiach decyzyjnych w obszarze edukacji, premiowanie uniwersytetów, które wspierają kariery naukowe kobiet, na przykład na kierunkach ścisłych.

**W usługach** o działaniach wyrównawczych możemy mówić na przykład w zakresie dostępu do usług medycznych dla kobiet lub mężczyzn w zależności od liczby zachorowań, umieralności, występowania jakiejś choroby w znacznie większych proporcjach u jednej z płci.

**W przypadku dostępu do władzy i podejmowania decyzji** działania wyrównawcze to przede wszystkim wprowadzenie kwot w polityce czy też w biznesie - na przykład w zarządach spółek państwowych. Trzeba jednak pamiętać, że kluczowe w przypadku wprowadzania kwot jest monitorowanie ich wypełniania.

**W dziedzinie zatrudnienia i samozatrudnienia** o działaniach wyrównawczych można mówić na przykład wtedy, gdy następuje promowanie jednej z płci, będącej w trudniejszym położeniu na rynku pracy, poprzez przyznanie jej na przykład pierwszeństwa w przyznaniu dotacji na założenie działalności gospodarczej.

## **Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w szczególności:**

a) w dostępie do zatrudnienia;

**b) w rozwoju kariery;**

c) w zwalczaniu zjawiska feminizacji ubóstwa;

**d) w zwalczaniu stereotypów związanych z płcią na rynku pracy;**

e) w godzeniu życia zawodowego z prywatnym;

**f) w równym podziale obowiązków opiekuńczych pomiędzy kobietami a mężczyznami;**

g) w promowaniu równego wynagrodzenia za jednakową pracę.

## **Dyskryminacja zaczyna się w głowie**

**stereotypy - Zespół społecznych przekonań na temat danej grupy – uproszczonych, sztywnych, uogólnionych**

**uprzedzenia - Negatywna ocena, osąd dokonane na podstawie stereotypowych przekonań**

**Dyskryminacja - Zachowania uwarunkowane uprzedzeniami i wynikające z nich**

**stereotypy - uprzedzenia - dyskryminacja**

## Dyskryminacja

jakiegokolwiek **różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie** ze względu na jakiegokolwiek przestanki (*np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.*), którego **celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności** w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, **na zasadzie równości z innymi osobami** (*Wytyczne na okres 2014-2020*)

## Stereotypy płci

- uogólnione przekonania dotyczące tego, jakie są kobiety i jacy są mężczyźni,
- uproszczone opisy „prawdziwego mężczyzny” i „prawdziwej kobiety”,
- podzielane przez ogół społeczeństwa i powstające w efekcie wychowania i socjalizacji w tym społeczeństwie.

Stereotyp przypisuje wszystkim mężczyznom i wszystkim kobietom określone cechy.

## **Mężczyźni**

agresywni, niezależni, mało emocjonalni, stanowczy, pewni siebie, silni, dominujący, bezpośredni, aktywni, zaniedbani, głośni.

## **Kobiety**

wrażliwe, uczuciowe, subtelne, ciepłe, troskliwe, mają trudności w podejmowaniu decyzji, uległe, pasywne, poświęcające się dla innych, uczynne, kokieteryjne, opiekuńcze.



## CYKL PROJEKTU

I. Analiza problemu

II. Cele równościowe

III. Działania i rezultaty wrażliwe na płeć

IV. Zarządzanie projektem z uwzględnieniem równości szans kobiet i mężczyzn

V. Ewaluacja i monitoring z uwzględnieniem wskaźników wrażliwych na płeć

## I. Analiza problemu

### Analiza ilościowa –

- zebranie danych z podziałem na płeć,
- analiza sytuacji w konkretnych obszarach,
- sprawdzenie, **która z grup znajduje się w gorszym położeniu,**
- identyfikacja problemów i ich przyczyn,
- zaplanowanie działań prowadzących do wyrównania szans

*Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze?*

*Analiza obszaru wsparcia – dane ilościowe (popyt i podaż)*

*Czy dane zmieniają się w czasie?*

## **Analiza jakościowa – analiza wpływu na płeć –**

służy przede wszystkim ocenie istniejących polityk, strategii czy rozwiązań, w odniesieniu do tego jak wpływa na sytuację każdej z płci, na określenie jakie konsekwencje będą miały podejmowane decyzje dla kobiet i mężczyzn, oraz pozwala uniknąć sytuacji, w której w procesie planowania nie uwzględnia się potrzeb którejs z grup, stawiając ją w gorszym położeniu.

- *Jakie są **bariery równości** w danym obszarze?*

- *Jak podjęcie tych działań (i jakich działań) wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn?*

- *Jaka będzie sytuacja kobiet i mężczyzn, jeśli te działania nie zostaną przeprowadzone lub przeprowadzone zostaną niewłaściwie?*

## **Bariery równościowe:**

- segregacja pozioma i pionowa rynku pracy
- różnice w płacach kobiet i mężczyzn
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
- niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji
- przemoc ze względu na płeć
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia
- niewystarczający system opieki przedszkolnej
- stereotypy płci we wszystkich obszarach
- dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych

## II. Cele równościowe

- Projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn.
- Określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział BO w danym obszarze problemowym.
- Przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.

**Dodatkowym celem projektu** może być cel specjalnie nakierowany na politykę równości szans kobiet i mężczyzn.

**Cel powinien odnosić się do diagnozy sytuacji, w tym do różnej sytuacji kobiet i mężczyzn.**

## Przykłady:

1. Zwiększenie w ciągu roku zatrudnienia o 6% wśród długotrwale bezrobotnych kobiet w wieku 45+ i o 2% wśród mężczyzn długotrwale bezrobotnych w wieku 45+ z terenu województwa .....
2. Zwiększenie w ciągu roku poziomu świadomości i wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród 500 właścicieli/ek firm sektora MSP z woj. ....

## UWAGA NA LICZBY!

### Kryterium 50/50:

może pogłębiać nierówność, gdy problem nie dotyczy „po równo” kobiet i mężczyzn, ale jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację

może być niemożliwe do osiągnięcia, gdy z powodu stereotypów i segregacji rynku pracy, nie znajdujemy tylu reprezentatów/reprezentantek w danej grupie

### III. Działania i rezultaty wrażliwe na płeć

- spójne z przeprowadzoną diagnozą i analizą grupy docelowej,
- nie powielają stereotypowych rozwiązań,
- przeciwdziałają wystąpieniu barier równościowych w trakcie realizacji projektu.

**Rekrutacja** – powinna uwzględniać udział grupy niedoreprezentowanej i zaplanowanej liczby kobiet i mężczyzn

**Zadania merytoryczne** - związane ze specyfiką projektu (realizacja celów projektu): m.in. szkolenia, doradztwo, poradnictwo psychologiczne, publikacje, itp.

**Zarządzanie projektem** (obecnie w kosztach pośrednich nie jako wyodrębnione zadanie) – informacja i promocja, zarządzanie, monitoring, ewaluacja.

## **IV. Równościowe zarządzanie**

polega na uświadomieniu osób zaangażowanych w realizację projektu (zarówno personelu jak i np. wykonawców), nt. obowiązku przestrzegania zasady równości szans K i M.

**Równościowe zarządzanie projektem nie polega na zatrudnieniu do obsługi projektu 50% M i 50% K, ani na jednozdaniowej deklaracji, iż projekt będzie zarządzany równościowo.**

**Stosowanie kryterium płci w procesie rekrutacji pracowników jest niezgodne z prawem pracy, a stosowanie polityki równych wynagrodzeń dla K i M na tych samych stanowiskach jest obowiązkiem projektodawcy wynikającym z prawa pracy, nie zaś zasady horyzontalnej.**

Zróżnicowanie ze względu na płeć zalecane jest tam, gdzie tworzą się zespoły (partnerstwa, komitety, rady, komisje itp.) podejmujące decyzje w projekcie lub mające wpływ na jego przebieg.

## **Równościowe zarządzanie to:**

- Wzmocnienie kompetencji zespołu (np. poprzez szkolenia, doradztwo) na temat możliwości i sposobów zastosowania zasady równości płci w odniesieniu do problematyki tego konkretnego projektu i jego grupy docelowej.
- Podział zadań związany z przestrzeganiem zasady równości szans kobiet i mężczyzn.
- Zróżnicowanie ze względu na płeć zespołów podejmujących decyzje.
- Organizacja pracy zespołu projektowego umożliwiająca godzenie życia zawodowego z prywatnym – np. elastyczne formy lub godziny pracy.

## Równościowa informacja i promocja

- Zróżnicowane obrazy kobiet i mężczyzn w aktywnych różnych rolach (niestereotypowe wizerunki kobiet i mężczyzn)
- Język wrażliwy na płeć
- Bezpośrednie odniesienia, zachęta do udziału płci będącej w trudniejszej sytuacji w danym obszarze, grupie zawodowej, społecznej
- Zróżnicowane kanały komunikacji.

## V. Ewaluacja i monitoring z uwzględnieniem wskaźników wrażliwych na płeć

**Produkty – to co powstaje w wyniku działań, np.:**

*Liczba kobiet i mężczyzn uczestniczących w szkoleniach.*

**Rezultaty – zmiany, jakie zachodzą dzięki podjętym działaniom:**

**Zmiany ilościowe**, które zajdą w wyniku projektu w grupie osób uczestniczących w projekcie, np. *Liczba kobiet, która podjęła zatrudnienie i liczba mężczyzn*

**Zmiany jakościowe** w wiedzy, umiejętnościach, przekonaniach, jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty powinny zostać określone oddzielnie dla każdej płci.

Wszystkie dane wykazane z podziałem na płeć.

Przy ewaluacji zewnętrznej kryterium równości szans kobiet i mężczyzn .

## Kryteria oceny standardu minimum

1. We wniosku o dofinansowanie projektu zawarte zostały informacje, które potwierdzają istnienie (albo brak istniejących) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.
- 2. Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.**
3. W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu tego typu bariery nie wystąpiły.
- 4. Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych, istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.**
5. We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.

## **Czy projekt należy do wyjątku, co do którego nie stosuje się standardu minimum?**

Tak  Nie

Wyjątki, co do których nie stosuje się standardu minimum:

- 1) profil działalności beneficjenta (ograniczenia statutowe);
- 2) zamknięta rekrutacja - projekt obejmuje (ze względu na swój zakres oddziaływania) wsparciem wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie projektu.

**W przypadku projektów, które należą do wyjątków, zaleca się również planowanie działań zmierzających do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn.**

## **Kryterium 1** - nakłada obowiązek przeprowadzenia analizy pod kątem płci.

Pytania pomocne do oceny:

*Czy przedstawione dane są w podziale na płeć?*

*Czy na podstawie danych przeprowadzono analizę dotyczącą występowania (lub nie) nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami w danym obszarze tematycznym i/lub na danym terytorium?*

*Czy zidentyfikowano występowanie barier równości? Jakich? Na jakiej podstawie?*

*Czy zostały one poprawnie zidentyfikowane ?*

***Czy określono szczegółowo problemy, które mają być rozwiązane, w odniesieniu do danej płci, będącej w gorszym położeniu?***

**Przedstawienie danych z podziałem na płeć** ma określić, czy któraś z płci znajduje się w gorszym położeniu w danym obszarze tematycznym i/lub zasięgu projektu.

**Poszukiwanie przyczyn** tego stanu rzeczy **jest jednoznaczne z identyfikowaniem barier równości i problemów** (celem jest bardziej szczegółowe określenie barier), które powinny zostać rozwiązane, by zniwelować lub wyeliminować nierówności.  
Jest to podstawa do planowania działań.



Warto również zwrócić uwagę, czy w określaniu barier i wyjaśnianiu istniejących nierówności nie posłużono się **stereotypizującymi** lub ogólnymi wyjaśnieniami, jak na przykład:

*Kobiety są...*

*Mężczyźni wolą...*

*Romowie nie chcą...*

*Z naszego dotychczasowego doświadczenia wynika, że nie ma barier w obszarze..*

**Ilość kobiet i mężczyzn na terenie realizacji projektu to nie jest nierówność płci, ale fakt demograficzny.**

**Celem projektodawcy nie jest zmiana istniejących proporcji.**

Zapisy typu:

„Z uwagi na brak istotnych różnic wynikających z płci wśród osób pow. 60 r. życia...”

„55% uczestników projektu będą stanowić kobiety”

„Przy rekrutacji pierwszeństwo będą miały kobiety”

„Przy rekrutacji do zespołu projektowego będą preferowane kobiety”

„60% zespołu projektowego stanowiły będą kobiety”

**Są sprzeczne z zasadą równego traktowania**

## **Wniosek nie spełnia kryterium 1**

jeśli w ogóle **nie przedstawiono danych z podziałem na płeć** traktując grupę docelową **jednorodnie**, to znaczy na przykład napisano:

*osoby nieaktywne zawodowo,*

*osoby pochodzenia Romskiego.*

*osoby z terenów wiejskich,*

*dzieci, młodzież*

**czyli w żaden sposób nie zidentyfikowano grupy docelowej i nie odniesiono się do kwestii występowania lub nie nierówności oraz ich ewentualnych przyczyn.**

**W przypadku gdy wnioskodawca przedstawia dane z podziałem na płeć, ale nie podaje przyczyn lub skutków tych nierówności, czyli nie identyfikuje barier - wniosek nie spełnia kryterium.**

**Podobnie jest w przypadku, gdy wskazano jakieś bariery równości, a nie przedstawiono konkretnych danych na ich uzasadnienie.**

## Kryterium 2

Pytania pomocne:

*Czy planowane działania mają związek z analizą danych i sytuacji każdej z płci przedstawioną we wniosku?*

W przypadku tego kryterium działania co do zasady powinny mieć związek ze zidentyfikowanymi barierami i być skierowane do tej płci, która zgodnie z analizą doświadcza nierówności. W przypadku projektów niekierowanych do osób działania mogą być zaplanowane np. w oparciu o analizę ogólną sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze/sektorze/branży. Im bardziej precyzyjne dane - tym lepiej. Należy jednak pamiętać, że wnioskodawca musi mieć możliwość ich zdobycia.

*Czy z opisu działań wynika, że realizowane będą one zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn?*

*Czy nie prowadzą do dyskryminacji?.*

*Czy we wniosku o dofinansowanie poprawnie zaplanowano rekrutację?*

**Kryterium 2 nie może zostać uznane za spełnione,**

jeśli nie zostały zaplanowane **żadne działania na rzecz niwelowania barier**

lub gdy **zaplanowane działania pogłębią nierówności** i prowadzić będą do dyskryminacji

albo gdy wnioskodawca posłużył się jedynie ogólnymi stwierdzeniami, jak na przykład: „wszystkie działania będą zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn” lub „działania nie będą nikogo dyskryminować”.

Przykład:

Czy w poniżej opisanym przypadku projekt spełnia kryteria standardu minimum?

W projekcie znajduje się zapis, że wnioskodawca zapewni równy dostęp do wsparcia wszystkim osobom, kobietom i mężczyznom, bez faworyzowania którejkolwiek z płci, żeby nikt nie był dyskryminowany; każdy, kto zgłosi się do projektu, otrzyma wsparcie, bez względu na płeć: uzasadnia więc, że w ten sposób prowadzi będzie działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn.

**Nie**

**Taki zapis nie gwarantuje zasady zachowania równości szans.**

**Nie polega ona bowiem na traktowaniu płci tak, jakby były równe (chyba że badania potwierdzą, że w danym obszarze występuje faktycznie równość szans kobiet i mężczyzn - ale każdorazowo musi to być poparte wynikami analizy), ale na niwelowaniu różnic szans kobiet i mężczyzn.**

## Kryterium 3

Pytania pomocne:

*W jaki sposób projekt realizuje zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, mimo że nie zidentyfikowano barier równościowych?*

*Czy działania te są poprawnie skonsultowane i nie powodują powstawania nierówności w projekcie?*

## Wniosek nie spełnia kryterium 3

jeśli **opis ograniczy się do deklaracji**, że „nikt nie będzie dyskryminowany” czy „zapewniony zostanie dostęp dla obu płci”,

albo **brakuje jakichkolwiek propozycji działań przeciwdziałającym wszelkim dyskryminacjom**, które mogą wystąpić podczas realizacji projektu.

## Kryterium 4

Pytania pomocne:

*Czy wartości wskaźników zostały zdefiniowane w oparciu o wcześniej zaprezentowaną analizę pod kątem płci?*

*Czy zaplanowane rezultaty i produkty będą wpływać na niwelowanie istniejących nierówności?*

**W opisie planowanych produktów i rezultatów powinna znaleźć się informacja, w jaki sposób przeprowadzone działania wpłyną na niwelowanie barier równościowych.**

Opis powinien co do zasady odnosić się do: barier zidentyfikowanych w diagnozie oraz zaplanowanych działań

## Kryterium 4 nie można uznać za spełnione,

- gdy **bez żadnego uzasadnienia wnioskodawca stosuje podział 50/50** jako równe traktowanie obu płci,
- gdy z diagnozy wynika, że mężczyźni są w gorszej sytuacji, natomiast ze wskaźników, że danym wsparciem mogący wyrównywać szanse w danym obszarze będą obejmowane częściej kobiety,
- gdy w projekcie pojawiają się zapisy typu: **„każdy będzie miał równy dostęp”** i **„nikt nie będzie dyskryminowany”** - tego typu zapisy raczej świadczą o niezrozumieniu, na czym polega zasada równości szans płci, i nie gwarantują, że jakiegokolwiek działania w takim projekcie wpłyną na jej zniwelowanie.

## Kryterium 5

**Równościowe zarządzanie** dotyczy organizowania pracy w taki sposób, by zapewnić włączenie perspektywy płci do działań projektowych. Polega również na uświadomieniu osób zaangażowanych w realizację projektu - zarówno personelu, jak i podwykonawców - o obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Pytania pomocne:

*Czy opis zarządzania projektem odnosi się do kwestii równościowych?*

*Czy działania te faktycznie przyczyniają się do zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zespołu projektowego?*

## **Sposób organizacji pracy i zarządzania uwzględniający równość szans kobiet i mężczyzn** może dotyczyć następujących zakresów:

- dostępu do podejmowania decyzji w projekcie,
- równościowego zarządzania,
- organizacji pracy,
- podnoszenia wiedzy i świadomości zespołu projektowego w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie monitoringu projektu.

## Kryterium 5 nie można uznać za spełnione,

gdy równościowe zarządzanie **ogranicza się wyłącznie do deklaracji**, czyli zapewnień wnioskodawcy, że w ramach procesu rekrutacji czy w zakresie warunków zatrudnienia nie będzie miało miejsca dyskryminacja.

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu nie jest dobrą wolą wnioskodawcy umożliwiającą otrzymanie punktu w ramach standardu minimum, ale obowiązkiem, którego naruszenie wiąże się z konkretnymi konsekwencjami prawnymi.

## Uwaga!

W przypadku kryteriów 2 i 3 tylko jedno z tych kryteriów podlega ocenie -w zależności od występowania lub nie barier równościowych.

Łącznie wniosek może otrzymać **od 0 do 6 punktów** - nie ma możliwości przyznawania części ułamkowych punktów za poszczególne kryteria w standardzie minimum.

Jeżeli wniosek otrzyma **przynajmniej 3 punkty**, traktowany jest jako ten, który w stopniu wystarczającym realizuje założenia równościowe, spełnia kryterium minimum i podlega dalszej ocenie merytorycznej.

**Dziękuję za uwagę**

Hanna Jaworska

Departament Wdrażania  
Europejskiego Funduszu Społecznego



URZĄD MARSZAŁKOWSKI  
WOJEWÓDZTWA ŚWIĘTOKRZYSKIEGO  
Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego