



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zasada równości szans w projektach PO KL

Warszawa, 11 kwietnia 2011 r.

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS W PROGRAMIE OPERACYJNYM KAPITAŁ LUDZKI

- Spełnienie standardu minimum na etapie wnioskowania o środki
- Realizacja projektu zgodnie z zasadami równościowymi

DOKUMENTY

Wzór wniosku o dofinansowanie

Instrukcja wypełniania wniosku

Karta oceny merytorycznej

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL. Standard minimum.

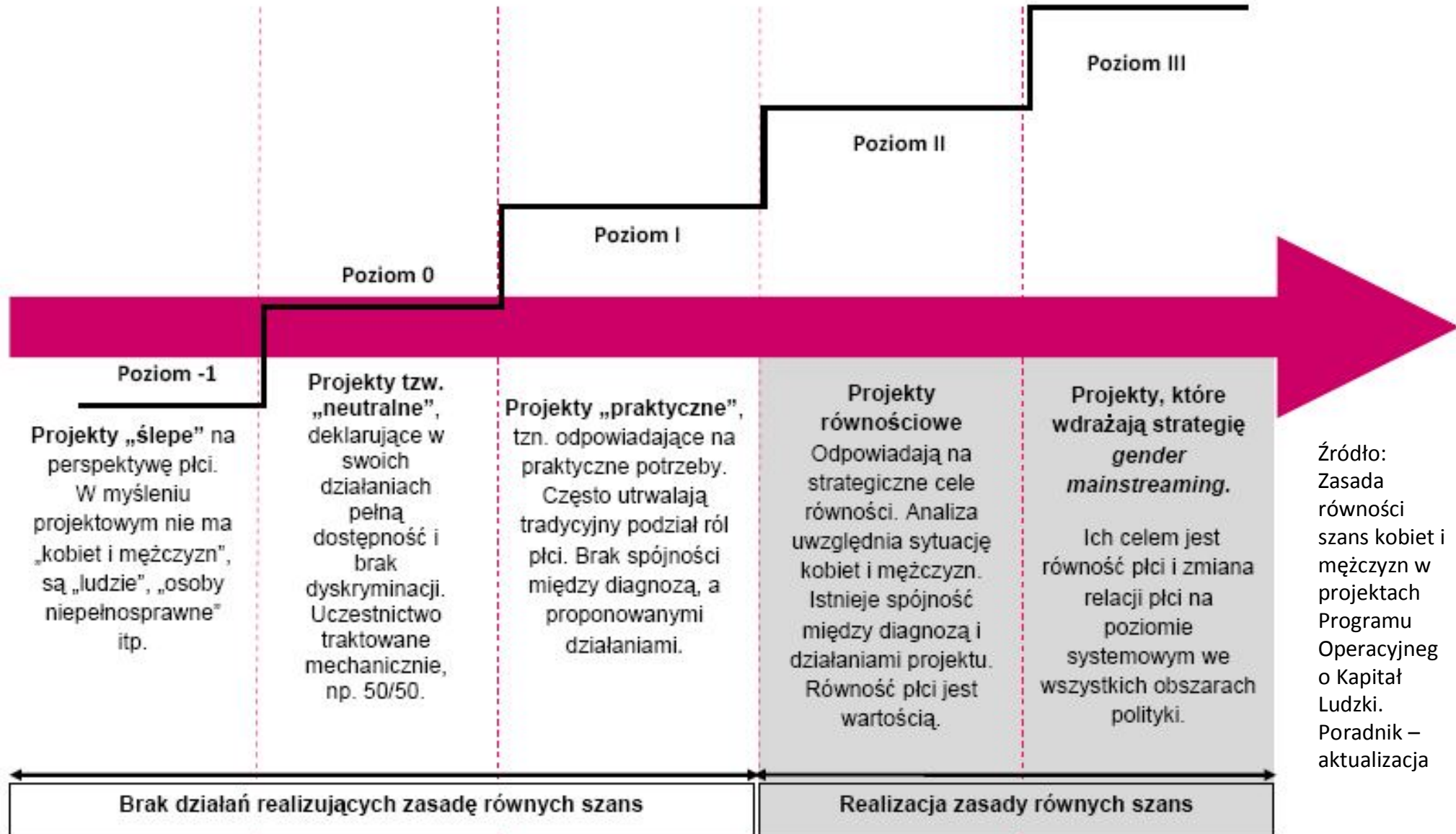
FAQ - aktualizacja

SCHODY DO RÓWNOŚCI

- Projekty ślepe
- Projekty neutralne
- Projekty praktyczne
- Projekty równościowe
- Projekty wdrażające strategię gender mainstreaming



Podejścia do zasady równości szans kobiet i mężczyzn na etapie planowania projektu



Źródło:
Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego o Kapitał Ludzki.
Poradnik – aktualizacja

STANDARD MINIMUM

1. Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć?
2. Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
3. Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu?
4. Czy działania odpowiadają na nierówności ze względu na płeć istniejące w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn?
5. Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
6. Czy projekt wskazuje w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

NA MINIMUM DWA PYTANIA PROJEKT MUSI UZYKAĆ ODPOWIEDŹ POZYTYWNA

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

Wyjątki, co do których **nie stosuje się standardu minimum:**

- 1) profil działalności projektodawcy (ograniczenia statutowe),
- 2) realizacja działań pozytywnych (działania te pozwalają na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze interwencji i zasięgu oddziaływania projektu, a tym samym wyrównanie jej szans społecznych i zawodowych),
- 3) 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.

Wniosek o dofinansowanie projektu od stycznia 2011 roku

- Wprowadzenie wskaźników celu z podziałem K/M/O
- Wprowadzenie podziału K/M/O w tabeli 3.2.1 *Przewidywana liczba osób/instytucji objętych wsparciem EFS w ramach projektu i ich status*

| 3.1.2 Cel główny projektu | Wskaźnik pomiaru celu | Wartość obecna wskaźnika | | | Wartość docelowa wskaźnika | | | Zródło weryfikacji / pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru |
|---------------------------|---|--------------------------|---|---|----------------------------|---|---|--|
| | | K | M | O | K | M | O | |
| <i>tekst</i> | <i>1. tekst lub wybór z listy rozwijanej</i> | | | | | | | <i>tekst</i> |
| | <i>... tekst lub wybór z listy rozwijanej</i> | | | | | | | <i>tekst</i> |

ETAP ANALIZY

Analiza jest najważniejszym etapem przygotowania projektu.

Im więcej uwagi zostanie poświęcone na analizie interesariuszy, analizie problemu i celu, tym bardziej efektywny i łatwiejszy w realizacji będzie projekt.

Analiza dotycząca równości płci powinna dotyczyć

Analiza 4 kroki

Krok 1 – REPREZENTACJA

- Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze?
- Jak dane te zmieniają się w czasie?
- Jaka jest struktura grupy kobiet, a jaka mężczyzn pod kątem m.in. wieku, wykształcenia, stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy, kwalifikacji itp.
- Kto i gdzie mieszka?
- Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże itp.?

Krok 2 – PORTRET UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI

- Kto i kiedy ma wolny czas? Kto zajmuje się dziećmi i innymi osobami zależnymi (jeśli występują)?
- Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto, czy i gdzie pracuje lub prowadzi inną aktywność zawodową? Kto zajmuje jakie stanowiska? Ile kto przeciętnie zarabia w danej branży?
- Na jakie problemy i trudności napotykają mężczyźni, a na jakie kobiety w swoim życiu społeczno-zawodowym?

Krok 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem kobiet i mężczyzn a społecznymi rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom? Jakie wzorce zachowań/mechanizmy społeczne możemy zauważyć?
- Kto ma wpływ na zmianę w danym obszarze? Jakie organizacje? Jakie instytucje? Kto podejmuje decyzje?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze? Jakie są bariery, które w szczególnym stopniu dotyczą kobiet, a jakie dotyczą mężczyzn?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

Krok 4 – POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYŹN

- Jakie są potrzeby kobiet, a jakie mężczyzn w związku z zaistniałą sytuacją w danym obszarze?
- Jakie są potrzeby praktyczne, bieżące, które należy rozwiązać w pierwszej kolejności?
- Jakie potrzeby są raczej strategiczne, długofalowe, których uwzględnienie zapewni trwałą poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby, planując nasz projekt?

3.1 Uzasadnienie potrzeby realizacji i cele projektu

Najważniejsze zagadnienia, które powinny zostać uwzględnione przy opisie sytuacji problemowej to:

- Obszar**
- Grupa docelowa**
- Konsultacje projektu**

- Dane statystyczne**
- Wyniki badań**

Określenie celów, wskaźników, źródeł weryfikacji , monitorowania.

Najczęściej popełniane błędy*

- Zignorowanie tematu równości – brak analizy.
- Brak podania danych dotyczących kobiet i mężczyzn, lub stworzenie niepełnego obrazu sytuacji kobiet i mężczyzn.
- Dane nieadekwatne – np. projekt o zasięgu gminnym, dane z terenu całej Polski, dane nie związane z projektem, analiza nie mająca nic wspólnego z zaplanowanymi działaniami w projekcie
- Brak danych statystycznych obrazujących równość/nierówność.
- Nieaktualne dane.

**Główne trudności Projektodawców związane z wdrażaniem zasady równości szans we wnioskach.*

Opracowanie: firma Ingafor Sp. z o.o. na zlecenie Instytucji Zarządzającej PO KL



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Brak uwzględnienia kwestii równości szans kobiet i mężczyzn w treści stawianych celów, brak celów szczegółowych związanych z równością szans kobiet i mężczyzn.
- Cel skierowany tylko do jednej płci lub brak jest podziału celu głównego na K i M w przypadku projektów kierowanych do osób.
- Cel niespójny z analizą dotyczącą sytuacji kobiet i mężczyzn oraz zdefiniowanymi problemami.
- Brak wskaźników w podziale na płeć.



Przykład:

Działanie 4.1.1

Projekt zakładający realizację nowego kierunku studiów.

Problem:

Uwzględnienie w analizie liczby kobiet i mężczyzn na uczelniach/na podobnych kierunkach, analiza liczby kobiet w zawodzie lub branży związanej z otwieranym kierunkiem.

Cele:

Zwiększenie udziału kobiet w danym kierunku studiów.

Wskaźniki:

Liczba uczelni, które wdrożyły programy rozwojowe.

Liczba osób objętych nowym kierunkiem studiów.



Przykład:

Działanie 4.2

Projekt promujący osiągnięcia naukowe adresowany do środowisk akademickich i sektora B+R.

Problem:

Uwzględnienie w analizie liczby kobiet na uczelniach, kobiet upowszechniających wyniki badań, kobiet na wyższych stanowiskach, liczba kobiet wybierających kierunki techniczne, opis wizerunku kobiety naukowca.

Cele:

Upowszechnienie osiągnięć naukowych kobiet.

Zmiana wizerunku kobiety naukowca.

Wskaźniki:

Liczba uczelni wyższych, które uczestniczyły w przedsięwzięciach upowszechniania nauki polskiej i światowej.

Liczba upowszechnionych osiągnięć naukowych kobiet/liczba podmiotów, które otrzymały informacje na temat kobiet w nauce.

3.2 Grupy docelowe

Opis powinien uwzględniać:

- specyfikę objętej wsparciem grupy np. wiek, status zawodowy, wykształcenie, płeć, dyspozycyjność
- uzasadnienie wyboru grupy
- plan rekrutacji
- opis potrzeb, barier i oczekiwań uczestników/uczestniczek projektu
- wiarygodne źródła pozyskiwania danych o skali zainteresowania planowanym wsparciem projektowym

Tabela 3.2.1 Przewidywana liczba osób/institucji objętych wsparciem EFS w ramach projektu i ich status (nie dotyczy projektów informacyjnych i badawczych, w których nie jest udzielane bezpośrednie wsparcie dla osób).

Najczęściej popełniane błędy

- Zadeklarowanie równościowej rekrutacji bez opisu, na czym będzie polegała,
- nie spełniania kryterium dostępności - używanie nieodpowiedniego kanału informacji w dotarciu do zakładanej grupy docelowej (np. rekrutowanie niepracujących matek jedynie poprzez Urzędy Pracy, zamiast także w szkołach, przedszkolach; wykorzystywanie wyłącznie kanałów związanych z nowoczesnymi technologiami w stosunku do osób z terenów mniej zurbanizowanych, czy o niskim wykształceniu),
- informowanie o równym dostępie do projektu i kobiet i mężczyzn, przy pomijaniu wizerunku obu płci w materiałach promocyjnych – np. ukazani są tylko mężczyźni lub tylko kobiety,
- brak w opisie identyfikacji grupy pod kątem płci,
- informacje nieaktualne,
- nieadekwatna proporcja kobiet i mężczyzn do opisywanego wcześniej problemu.

Przykład:

Działanie 4.1.1

Projekt zakładający realizację nowego kierunku studiów.

Opis grupy:

Osobna analiza dla kobiet i mężczyzn

Uwzględnienie obowiązków pozauczelnianych

Uwzględnienie stereotypów

Rekrutacja:

Adekwatnie do zdiagnozowanego problemu:

Zwiększamy udział kobiet

Prowadzimy działania mające na celu zwiększyć ilość kobiet – kanały dystrybucji, treść informacji

(UWAGA NA KOLORKI!)

Ostrożnie (realistycznie) szacujemy liczbę osób w tabeli 3.2.1



Przykład:

Działanie 4.2

Projekt promujący osiągnięcia naukowe adresowany do środowisk akademickich i sektora B+R.

Opis grupy nie jest wymagany, ale nie zwalnia to projektodawcy od znajomości specyfiki odbiorców kampanii

Analiza odbiorców informacji i występujących wśród nich stereotypów, możliwych reakcji na informacje, stopnia zaangażowania w kampanię.

Kluczowa będzie treść i sposób jej przekazania.

Zadania:

- Opis działań podejmowanych w projekcie zgodnie z harmonogramem i budżetem
- Opis produktów
- Informacje nt. działań jakie podejmie w projekcie na rzecz wyrównywania nierówności ze względu na płeć, istniejących w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub działań różnicujących (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn

Najczęściej popełniane błędy

- brak zróżnicowania zadań pod kątem kobiet i mężczyzn

*Konsekwencją braku analizy odrębności potrzeb kobiet i mężczyzn najczęściej jest brak wskazania na działania specyficzne dla konkretnych płci, zarówno na poziomie organizacyjnym (np. dotyczącym dostosowania czasu, miejsca, terminów), jak i merytorycznym (np. **dostosowanie materiałów szkoleniowych poprzez podawanie zróżnicowanych studiów przypadku** czy uzupełnienie zajęć poprzez elementy związane z wdrażaniem zasady równych szans kobiet i mężczyzn czy oddziaływaniem na zmianę stereotypów).*

- zadania pozornie zgodne z równością szans kobiet i mężczyzn, a faktycznie pogłębiające segregację czy też stereotypy (np. oferowane kobietom szkoleń, które dadzą pracę w najniżej opłacanych zawodach bez możliwości wyboru)
- brak włączenia kwestii równościowych do szkoleń dla grup docelowych pomimo istniejących możliwości

Działanie 4.1.1

Projekt zakładający realizację nowego kierunku studiów.

- Dobór kadry dydaktycznej zgodnie z zasadą równości szans
- Zapewnienie szkolenia kadry dydaktycznej w zakresie równości szans
- Zapewnienie udziału konsultanta/doradcy/eksperta ds. równości szans w projekcie
- Dbłość o równościową jakość przekazywanych informacji
- Dbłość o poprawność materiałów dydaktycznych
- Zapewnienie równego dostępu do wszystkich zajęć w trakcie studiów
- Dbłość o unikanie stereotypowego traktowania płci
- Praca z potencjalnymi pracodawcami !**
- Uświadamianie kwestii równości płci !**

Działanie 4.2

Projekt promujący osiągnięcia naukowe adresowany do środowisk akademickich i sektora B+R.

- Zapewnienie udziału konsultanta/doradcy/eksperta ds. równości szans w projekcie
- Właściwy wybór tematów np. informacje o kobietach w nauce**
- Promowanie treści związanych z równością kobiet i mężczyzn**
- Unikanie utrwalania stereotypowego postrzegania płci i ich ról społecznych
- Unikanie humoru opartego na stereotypach
- Staranność językowa

3.4 Ryzyko nieosiągnięcia założeń projektu

- Wewnętrzne i zewnętrzne wywołują ryzyko, które ma wpływ na osiągnięcie założeń projektu
- dokonanie właściwej oceny ryzyka i odpowiednie zaplanowanie projektu
- sposób identyfikacji wystąpienia sytuacji ryzyka
- działania, które zostaną podjęte w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia sytuacji ryzyka oraz w przypadku wystąpienia sytuacji ryzyka
- strategię reagowania na ryzyko

Możliwe błędy

- nie branie pod uwagę kwestii dotyczących równości, np. problemów z dotarciem do zakładanych grup docelowych, problemów z rekrutacją odpowiedniej (zakładanej) proporcji K i M.

Działanie 4.1.1

Projekt zakładający realizację nowego kierunku studiów.

- Przeprowadzenie rzetelnej analizy problemu (unikanie strategii Jakoś To Będzie)
- Realistyczne szacowanie wskaźników dotyczących udziału poszczególnych płci w projekcie
- Planowanie właściwych narzędzi rekrutacji
- Planowanie odpowiednio długiego czasu na rekrutację
- Wsparcie działaniami promocyjnymi (niestandardowe kampanie promocyjne)
- Monitorowanie przebiegu projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Działanie 4.2

Projekt promujący osiągnięcia naukowe adresowany do środowisk akademickich i sektora B+R.

- Zapewnienie udziału konsultanta/doradcy/eksperta ds. równości szans w projekcie
- Monitorowanie treści i jakości informacji
- Przygotowanie wytycznych dla zespołu projektowego

3.5 Oddziaływanie projektu

- w jaki sposób osiągnięcie celu głównego projektu przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanych efektów realizacji (lub celów szczegółowych) Priorytetu PO KL, w ramach którego składany jest wniosek o dofinansowanie
- należy wskazać wartość dodaną projekt

Potencjalne błędy w tej części wniosku:

- brak podania rezultatów w podziale na płeć
- brak ukazania efektów projektu na sytuację kobiet i mężczyzn
- brak ukazania działań równościowych przeprowadzonych w ramach projektu, nie odnoszących się bezpośrednio do jego uczestników i uczestniczek – np. skierowanych do zespołu zarządzającego

3.6 Potencjał i doświadczenie projektodawcy

- Opisz doświadczenie projektodawcy/partnerów w realizacji podobnych przedsięwzięć/projektów
- Przedstaw informacje potwierdzające potencjał finansowy projektodawcy/partnerów do realizacji projektu

3.7 Opis sposobu zarządzania projektem

- jak będzie wyglądała struktura zarządzania projektem, ze szczególnym uwzględnieniem roli partnerów
- uwzględnienie informacji na temat zarządzania personelem
- wskazanie sposobu podejmowania decyzji w projekcie
- zaplecze techniczne
- kluczowe stanowiska i ich rola (zakres zadań wykonywanych przez poszczególnych członków personelu wraz z uzasadnieniem odnośnie racjonalności jego zaangażowania) w projekcie oraz wzajemne powiązania personelu projektu (podległość, nadrzędność).
- doświadczenie personelu
- wskazanie zadań, które zostaną zlecone
- działania, jakie będą prowadzone w celu oceny i monitoringu projektu i jego uczestników/uczestniczek.

Najczęściej pojawiające się błędy

- deklaracja niedyskryminacji
- preferowane danej płci w zatrudnieniu, struktura zespołu zarządzającego 50:50
- nieuwzględnianie kwestii równości płci we wszystkich obszarach zarządzania/realizacji projektu – w tym np. monitoring
- ignorowanie potrzeb zespołu – brak warunków do godzenia życia zawodowego z prywatnym dla potencjalnych pracowników-rodziców, nie uwzględnienie elastycznych warunków pracy np. godzin, mimo że specyfika projektu na to by pozwalała

Działanie 4.1.1

Projekt zakładający realizację nowego kierunku studiów.

- Właściwe prowadzenie rekrutacji na stanowiska zespołu projektowego
- Zapewnienie udziału kobiet w strukturach zarządzania projektem (na stanowiskach kierowniczych, w grupach sterujących)
- Analiza możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia
- Monitorowanie przebiegu projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Działanie 4.2

Projekt promujący osiągnięcia naukowe adresowany do środowisk akademickich i sektora B+R.

- Zapewnienie udziału konsultanta/doradcy/eksperta ds. równości szans w projekcie
- Monitorowanie treści i jakości informacji
- Przygotowanie wytycznych dla zespołu projektowego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Anna Jarmuszkiewicz

tel. 61/278 79 30

kom. +48 609 77 66 75

anna.jarmuszkiewicz@fundusze-europejskie.pl

www.fundusze-europejskie.pl/szkolenia/