



**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.

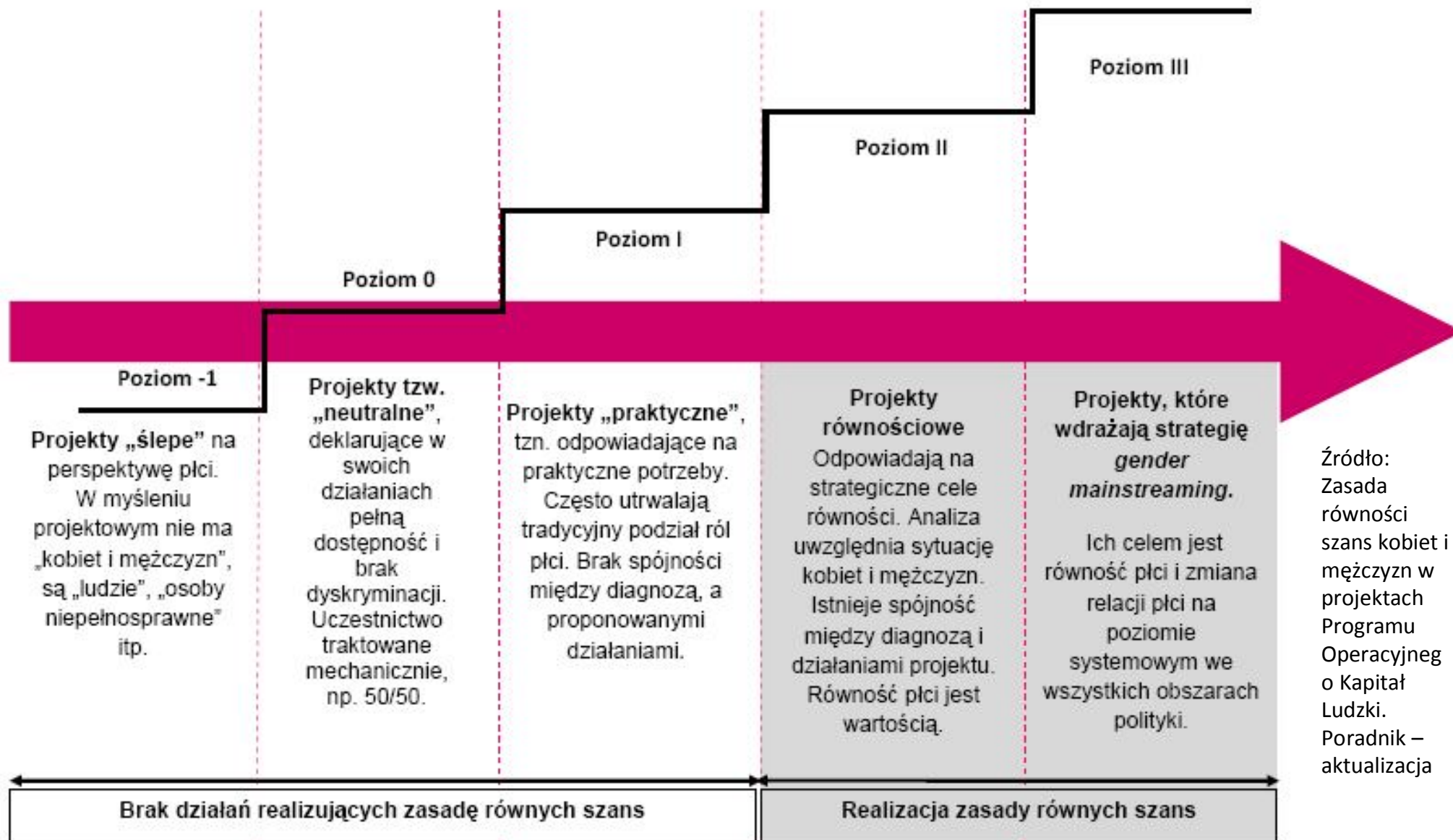
FAQ - aktualizacja

## 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			Źródło 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:

Aдекватnie 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 zleczone
- 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

## 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](mailto:anna.jarmuszkiewicz@fundusze-europejskie.pl)

[www.fundusze-europejskie.pl/szkolenia/](http://www.fundusze-europejskie.pl/szkolenia/)