



Regionalny
Ośrodek EFS

Stowarzyszenie Rozwoju
triada
Aktywności Społecznej

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn - nowe wytyczne w PO KL

Trener kluczowy
ROEFS w Chełmie
dr Dorota Jegorow

Lublin 24.08.2009

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Regionalny
Ośrodek EFS

*„Brak pełnego uczestnictwa kobiet w
życiu społecznym oznacza stratę dla
wszystkich członków społeczeństwa”*

Światowy Szczyt ONZ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Nowy zasady systemu realizacji PO KL

Z dniem 1 kwietnia br. weszły w życie zmienione zasady systemu realizacji PO KL. Nowe zapisy dotyczą m. in. wprowadzenia do Karty Oceny Merytorycznej wniosku o dofinansowanie projektu PO KL **standardu minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.**

Kwestia wyrównywania szans jest jedną z naczelných i niezwykle istotnych polityk horyzontalnych UE. Przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn stanowi obowiązek prawny, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce i korzystające ze środków EFS.





Kryteria horyzontalne

Zgodnie z przyjętym systemem wdrażania są weryfikowane metodą „0-1”, co oznacza, że brak ich uwzględnienia w projekcie, jak również zawarcie zapisów wskazujących na sprzeczność projektu z zasadami wspólnotowymi, obowiązującym prawem bądź Szczegółowym Opisem Priorytetów PO KL (nie dotyczy projektów innowacyjnych), powoduje automatyczne odrzucenie projektu składanego w trybie konkursowym oraz zwrócenie do poprawy wniosku składanego w trybie projektu systemowego. Zasadniczo ocena wniosku o dofinansowanie pod kątem spełnienia kryteriów horyzontalnych wymaga zapoznania się z całym wnioskiem. Wynika to z faktu, że kryteria mają charakter przekrojowy, tak więc w formularzu wniosku nie przewidziano odrębnego pola, w którym należy wskazać sposób realizacji zagadnień wynikających z wymagań kryteriów horyzontalnych.



Kryteria horyzontalne

Rozwój lokalny

Projekty realizowane w ramach PO KL powinny uwzględniać lokalny wymiar, wpływać na uwrażliwienie społeczności lokalnych na konieczność podejmowania wspólnych działań. Zaangażowanie społeczności lokalnych na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy jest kluczem do efektywnego wdrażania wszystkich przedsięwzięć w obszarze zatrudnienia. Na poziomie pojedynczego projektu o jego lokalnym charakterze świadczą mogą konsultacje ze środowiskami lokalnymi (lokalne instytucje pozarządowe, samorządy, zrzeszenia osób bezrobotnych, instytucje rynku pracy), uwzględnienie opinii reprezentantów grupy docelowej, do której kierowany jest projekt (z terenu jego realizacji). **Sugerowane pola we wniosku, w których projektodawca powinien się odnieść do tej zasady: 3.1, 3.3.**





Kryteria horyzontalne

Rozwój społeczeństwa informacyjnego

Oznacza działania skierowane na podwyższenie poziomu technologicznego poprzez podnoszenie umiejętności korzystania z nowoczesnych technik informacyjno-komunikacyjnych, aktualizowanie wiedzy o nowoczesnych formach zarządzania i organizacji pracy oraz podwyższanie poziomu wykształcenia społeczeństwa. Chodzi tu przede wszystkim o tworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy, w którym szczególnego rodzaju towarem jest informacja. Charakteryzuje się ono przede wszystkim wysoko rozwiniętym sektorem usług, wysokim poziomem skolaryzacji i alfabetyzacji społeczeństwa oraz silnym rozwojem lokalnym. Stąd też inicjatywy ukierunkowane na rozwój społeczeństwa informacyjnego nie powinny się skupiać jedynie na upowszechnianiu technologii informacyjnych, ale również wiedzy, umiejętności i kwalifikacji w zawodach związanych z wytwarzaniem, przechowywaniem, przetwarzaniem i przekazywaniem informacji. Jedną z cech społeczeństwa informacyjnego są również wysokie nakłady na badania i rozwój oraz współpraca jednostek badawczo-rozwojowych z sektorem przedsiębiorstw.

Sugerowane pola we wniosku, w których projektodawca powinien się odnieść do tej zasady: 3.1, 3.3 i 3.4.





Kryteria horyzontalne

Zrównoważony rozwój

W rozumieniu POKL zrównoważony rozwój to prawo do zaspokajania aspiracji rozwojowych obecnej generacji bez naruszania zdolności do zaspokajania potrzeb i aspiracji rozwojowych przyszłych pokoleń. Oznacza to, iż rozwój gospodarczy i cywilizacyjny nie powinien odbywać się kosztem wyczerpywania zasobów nieodnawialnych i niszczenia środowiska. Kryterium zrównoważonego rozwoju powinno być w szczególności spełniane w kontekście wzajemnego rozwoju gospodarczego, społecznego i ochrony środowiska naturalnego, z tego względu, że rozwój obu tych dziedzin pociąga za sobą zmiany w naturalnym otoczeniu człowieka. Projekty wdrażane w ramach PO KL mogą realizować tę zasadę poprzez uwzględnienie w programach edukacyjnych (szkoleniowych, doradczych) tematyki związanej z ochroną środowiska.

Sugerowane pola we wniosku, w których projektodawca powinien się odnieść do tej zasady: 3.3, 3.5.





Regionalny
Ośrodek EFS

Kryteria horyzontalne

Równość szans

Każdy projekt z zakresu wsparcia dla osób winien zawierać diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i ocenę wpływu na sytuację płci (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie), której wyniki staną się podstawą do organizacji projektu w zakresie doboru działań i instrumentów wspierających (usługi towarzyszące – transportowe, opiekuńcze czy zapewnienie udziału asystentów i trenerów w pracy oraz inne) umożliwiającym grupom dyskryminowanym uczestnictwo w projekcie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Idea zmian

Zależy na tym, aby istniejące różnice szans kobiet i mężczyzn m.in. na rynku pracy, nie były utrwalane w ramach realizowanych projektów, natomiast przyczyniały się do niwelowania istniejących dyskryminacji.

Dobry projekt przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.





Regionalny
Ośrodek EFS

Idea Gender mainstreaming

Gender mainstreaming – jest to uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach UE, włączanie perspektywy gender do wszystkich aktywności realizowanych przez kraje członkowskie, we wszystkich wymiarach życia społecznego, ekonomicznego, politycznego, we wszystkich realizowanych projektach, bez względu na ich tematykę. Wszystkie realizowane polityki muszą być weryfikowane pod kątem zapewniania równego dostępu i równego udziału obu płci.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Regionalny
Ośrodek EFS

Płeć kulturowa

- **Społeczne i kulturowe różnicowanie** między kobietami i mężczyznami,
- Cechy, atrybuty, role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom przez szeroko rozumianą kulturę,
- Dotyczy **cech nabytych**,
- Zmienia się **w czasie**,
- Zmienia się **w przestrzeni**,
- Jest **konstruowana i podzielana społecznie**.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Regionalny
Ośrodek EFS

Stereotypy płci

KOBIETY

Wrażliwe
Uczuciowe
Subtelne
Ciepłe
Troskliwe
Mają trudność w
podejmowaniu
decyzji
Uległe
Poświęcające się
Uczynne
Opiekuńcze

MĘŻCZYŹNI

Agresywni
Niezależni
Mało emocjonalni
Stanowczy
Pewni siebie
Silni
Dominujący
Bezpośredni
Aktywni
Zaniedbani
Głośni



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Mity o równości płci

Mit 1 – Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami.

Mit 2 – Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50.

Mit 3 – Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety i dyskryminuje mężczyzn.



Regionalny
Ośrodek EFS

Dyskryminacja ze względu na płeć – najważniejsze wskaźniki

Diagnoza społeczno-ekonomiczna wskazuje na **kobiety jako na grupę „w szczególnej sytuacji na rynku pracy”** i opisuje zjawiska dyskryminacji na rynku pracy i w kształceniu wyższym.

Dyskryminacja jest wymieniona jako **przyczyna wykluczenia społecznego**.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Obszary dyskryminacji edukacja

1. Stereotypowa zawartość podręczników
2. Stereotypowe postawy nauczycieli – mała wiedza o *gender*
3. Struktura szkolnictwa – feminizacja sektora
4. „Szklany sufit” – im wyższy szczebel edukacji tym mniej kobiet u władzy





Obszary dyskryminacji rynek pracy

1. Segregacja pozioma
2. Segregacja pionowa – „szklane zjawiska”
3. Stereotypy płci
4. Różnice w wynagrodzeniach – ok. 20% na tym samym stanowisku
5. Nieodpłatna praca kobiet – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe
6. Trudności w godzeniu życia zawodowego z prywatnym.





Obszary dyskryminacji feminizacja biedy

1. Feminizacja biedy
2. Różna zmiana statusu materialnego w wyniku rozvodu: obniżenie – K, podwyższenie – M.
3. Samotne rodzicielstwo 18% rodzin, w tym samotne matki – 95%
4. Mała dostępność opieki przedszkolnej.
5. Nieprzyjazny rynek pracy dla kobiet.





Bariery równości

1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy,
2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn,
3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,
5. Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji,
6. Przemoc ze względu na płeć,
7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej,
9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach,
10. Dyskryminacja wielokrotna.





Regionalny
Ośrodek EFS

Projekt uwzględniający Gender mainstreaming

Projekt uwzględniający zasadę równouprawnienia

Podstawowym zadaniem Projektodawcy w trakcie przygotowywania projektu, jest zwrócenie szczególnej uwagi na profil beneficjentów projektu - należy określić płeć uczestnika, wiek, pełną lub niepełną sprawność, orientację seksualną, grupę etniczną z której się wywodzi, sytuację społeczną i ekonomiczną.

Pod tym kątem należy opisać kluczowe obszary realizacji działań w projektach finansowanych z EFS. Projektodawca powinien **zwrócić szczególną uwagę na nową kartę oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie**, która uwzględnia kryteria oceny pod kątem spełnienia **standardu minimum**.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Geneza

Polska jako sygnatariusz Deklaracji Pekinńskiej oraz państwo członkowskie UE zobowiązała się do stosowania zasady gender mainstreaming we wszystkich działaniach.

Uwagi końcowe Komitetu ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet: Polska /Przedstawicielstwo Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) /ONZ

Komitet rozpatrzył połączony 4 i 5 raport okresowy (CEDAW/C/POL/4-5) oraz 6 raport okresowy przedłożony przez Polskę (CEDAW/C/POL/6) w trakcie swojego 757. i 758. posiedzenia w dniu 16 stycznia 2007





Geneza standardu

Uwagi końcowe Komitetu ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet: Polska

Komitet rozpatrzył połączony 4 i 5 raport okresowy (CEDAW/C/POL/4-5) oraz 6 raport okresowy przedłożony przez Polskę (CEDAW/C/POL/6) w trakcie swojego 757. i 758. posiedzenia w dniu 16 stycznia 2007.

Katalog głównych problemów i zaleceń





Geneza standardu

Odnosząc się do obowiązującego ustawodawstwa zakazującego pośredniej i bezpośredniej dyskryminacji, Komitet wyraża zaniepokojenie, że nie istnieje ogólna ustawa antidyskryminacyjna zawierająca definicję dyskryminacji kobiet zgodnie z art. 1 Konwencji, w tym dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, i obejmująca wszystkie obszary Konwencji. W związku z tym Komitet wyraża zaniepokojenie z powodu kilkakrotnego odrzucenia przez Sejm szeroko zakrojonej ustawy o równouprawnieniu płci.



Geneza standardu

Komitet wzywa Państwo-Stronę do wprowadzenia definicji dyskryminacji kobiet, zgodnie z art. 1 Konwencji, do odpowiedniego ustawodawstwa krajowego, takiego jak proponowana ustawa o równouprawnieniu płci. Komitet również wzywa Państwo-Stronę do wcielenia procedur skutecznej implementacji, monitorowania i egzekwowania takiego ustawodawstwa.





Geneza standardu

Komitet wyraża zaniepokojenie z powodu likwidacji urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn oraz z powodu potencjalnie negatywnych skutków restrukturyzacji krajowego systemu promocji kobiet w listopadzie 2005 ze względu na zdolność tego systemu do skutecznego funkcjonowania jako mechanizmu promocji równouprawnienia płci i koordynacji strategii eksponowania tej problematyki we wszystkich sektorach administracji rządowej. Komitet wyraża zaniepokojenie faktem, że umiejscowienie tej problematyki w Departamencie ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej może skutkować niskim priorytetem i poświęceniem niedostatecznej uwagi specyficznej problematyce dyskryminacji kobiet, ograniczając tę uwagę do kwestii zatrudnienia i redukując rangę problematyki równouprawnienia płci we wszystkich obszarach objętych działaniem Konwencji.



Geneza standardu

Komitet zaleca, aby Państwo-Strona podjęło pilne kroki w celu zapewnienia niezbędnej rangi i priorytetu promocji równouprawnienia płci i możliwości korzystania przez kobiety z praw człowieka oraz zapewnienia odpowiedniego monitorowaniu postępów w osiąganiu celu równouprawnienia płci we wszystkich obszarach objętych działaniem Konwencji. Komitet zachęca również Państwo-Stronę do stworzenia międzyresortowego mechanizmu koordynacyjnego w celu wzmocnienia strategii eksponowania problematyki równouprawnienia płci we wszystkich resortach i urzędach, we wszystkich sektorach i na wszystkich szczeblach.



Geneza standardu

Komitet zachęca Państwo-Stronę do przyjęcia wszechstronnego, krajowego planu równouprawnienia płci, popartego odpowiednimi środkami, skonsultowanego z kobiecymi organizacjami pozarządowymi, oraz do przedstawienia w następnym raporcie okresowym informacji o wpływie i rezultatach realizacji planu w celu osiągnięcia faktycznego równouprawnienia kobiet.





Geneza standardu

Komitet jest zaniepokojony utrzymującą się niedoreprezentacją kobiet w życiu publicznym i politycznym oraz na stanowiskach decyzyjnych, w tym – w Parlamencie, w samorządach lokalnych i rządowych organach wykonawczych, w tym – we władzach miejskich.

Komitet odnotowuje z niepokojem niedoreprezentację kobiet na wyższych stanowiskach w wymiarze sprawiedliwości i w sądach wyższych szczebli.





Geneza standardu

Komitet zachęca Państwo-Stronę do podjęcia konsekwentnych działań w celu przyspieszenia pełnego i równego udziału kobiet w sprawowaniu stanowisk z wyboru i mianowania, w tym na szczeblach miejskim i krajowym, wyższych stanowisk w wymiarze sprawiedliwości, sądach wyższych szczebli i w przedstawicielstwach międzynarodowych. Takie działania powinny obejmować: przyjęcie tymczasowych środków specjalnych tj.: ustanowienie wzorców, celów ilościowych i harmonogramów; przeprowadzanie szkoleń w zakresie umiejętności przywódczych i negocjacyjnych dla obecnych i przyszłych liderek; stałe monitorowanie postępów i wyników.

Komitet wzywa też Państwo-Stronę do przeprowadzania kampanii uświadamiających znaczenie udziału kobiet w życiu publicznym i politycznym oraz w procesach decyzyjnych.



Geneza standardu

Komitet wyraża zaniepokojenie z powodu głęboko zakorzenionych uprzedzeń i stereotypowych postaw dotyczących tradycyjnego podziału ról i obowiązków kobiet i mężczyzn w rodzinie i ogólnie – w społeczeństwie.

Tego rodzaju stereotypy utrwalają dyskryminację kobiet i znajdują odzwierciedlenie w wielu dziedzinach, takich jak sytuacja kobiet na rynku pracy, ich niski udział w życiu publicznym i politycznym, i utrzymywanie się przemocy wobec kobiet.

Komitet również wyraża zaniepokojenie ograniczonym zakresem i poparciem dla programów studiów dotyczących problematyki kobiet i płci, co skutkuje brakiem odpowiednich badań i wiedzy fachowej na temat równouprawnienia płci.





Geneza standardu

Komitet wzywa Państwo-Stronę, aby zintensyfikowało wysiłki mające na celu przezwyciężenie uporczywych, głęboko zakorzenionych stereotypów dyskryminujących kobiety, i aby pobudziło działania wszystkich segmentów społeczeństwa, zwłaszcza systemu edukacji, środków przekazu i organizacji pozarządowych w celu przeciwdziałania stereotypowym postawom i przedstawianiu kobiet w sposób stereotypowy oraz w celu doprowadzenia do przemian kulturowych skutkujących pełnym respektowaniem równych praw kobiet i ich godności.

Komitet wzywa również Państwo-Stronę aby popierało tworzenie i utrzymywanie uniwersyteckich wydziałów poświęconych problematyce kobiet i płci.





Geneza standardu

Komitet wzywa Państwo-Stronę, aby zintensyfikowało wysiłki mające na celu przezwyciężenie uporczywych, głęboko zakorzenionych stereotypów dyskryminujących kobiety, i aby pobudziło działania wszystkich segmentów społeczeństwa, zwłaszcza systemu edukacji, środków przekazu i organizacji pozarządowych w celu przeciwdziałania stereotypowym postawom i przedstawianiu kobiet w sposób stereotypowy oraz w celu doprowadzenia do przemian kulturowych skutkujących pełnym respektowaniem równych praw kobiet i ich godności.

Komitet wzywa również Państwo-Stronę aby popierało tworzenie i utrzymywanie uniwersyteckich wydziałów poświęconych problematyce kobiet i płci.





Regionalny
Ośrodek EFS

Geneza standardu

Komitet prosi Państwo-Stronę o ustosunkowanie w swoim następnym raporcie okresowym do kwestii podniesionych w niniejszych uwagach końcowych – zgodnie z art. 18 Konwencji.

Komitet proponuje, aby Państwo-Strona przedłożyło swój siódmy raport okresowy, którego termin złożenia minął we wrześniu 2006, oraz ósmy raport okresowy, należny we wrześniu 2010, jako raport połączony w roku 2010.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Standard minimum

5.	Czy projekt jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn (na podstawie standardu minimum)?	
	Standard minimum jest spełniony w przypadku uzyskania 2 pozytywnych odpowiedzi.	
	1	Czy uzasadnienie potrzeby realizacji projektu zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć? (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie)
	<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE
	2.	Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawarta w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu, zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze problemowy projektu? (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie)
	<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE
	3	Dane w podziale na płeć użyte w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu dotyczą zasięgu i obszaru interwencji projektu (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie)
<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE	



Standard minimum

Punkt 1. Zgodnie z zapisami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki każdy wniosek o dofinansowanie musi zawierać analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze projektowym, niezależnie czy wsparcie kierowane jest do osób czy do instytucji. Oznacza to, iż w punkcie 3.1 w uzasadnieniu realizacji projektu powinna znaleźć się analiza uwzględniająca społeczno-kulturowe uwarunkowania płci, ujawniająca różnice między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze projektu w oparciu o dane ilościowe lub/i dane jakościowe a także wskazanie jakie bariery równościowe występują w obszarze projektowym. Cele projektu powinny wynikać z problemów m.in. zdiagnozowanych w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn i być na nie odpowiedzią, tzn. przyczyniać się do ich rozwiązywania.



Standard minimum

Punkt 1.

W ramach obowiązującego standardu analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze projektowym powinna zostać poparta charakterystyką osób i/lub instytucji, które zostaną objęte wsparciem oraz uzasadnieniem wyboru grupy docelowej planowanej do objęcia wsparciem (punkt 3.2 wniosku o dofinansowanie).





Standard minimum

Punkt 2. W przypadku wykazania przez analizę sytuacji kobiet i mężczyzn braku nierówności w obszarze projektowym nie oznacza to automatycznego zwolnienia z dalszego wypełniania standardu minimum. Brak nierówności musi zostać wykazany na podstawie danych ilościowych weryfikowalnych dla członków KOP-ów (uwaga: brak istnienia nierówności w obszarze projektowym będzie dotyczył w większym stopniu projektów skierowanych wsparciem do instytucji niż osób).



Standard minimum

Punkt 3. Dane ilościowe w podziale na płeć najbardziej zbliżone i dostępne podane w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie) powinny dotyczyć zasięgu realizacji projektu a więc np. regionu, powiatu, kraju, instytucji, przedsiębiorstwa, jak również obszaru interwencji np. adaptacyjności, rynku pracy, edukacji, danej branży czy sektora.

Dane nie odnoszące się do zakresu projektu (w szczególności diagnozowanych problemów i celów projektu) nie będą uwzględniane w tym punkcie standardu.



Standard minimum

4	Działania podejmowane w projekcie odpowiadają na nierówności lub bariery ze względu na płeć, istniejące w obszarze problemowym projektu lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn przyczyniając się do zmniejszenia istniejących nierówności w obszarze projektu (punkt 3.3 wniosku o dofinansowanie)
<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE
5.	Rezultaty są podane w podziale na płeć i wynikają z uzasadnienia potrzeby realizacji projektu. Rezultaty wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze projektu (punkt 3.4 wniosku o dofinansowanie)
<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE
6.	Projekt przewiduje równościowy sposób zarządzania projektem (punkt 3.5 wniosku o dofinansowanie)
<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE



Regionalny
Ośrodek EFS

Standard minimum

Punkt 4. Zaplanowane działania (a w przypadku projektów innowacyjnych testujących również rozwiązanie planowane do wypracowania) powinny odpowiadać na nierówności i bariery diagnozowane w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn i być zróżnicowane pod kątem odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn. Projekty, w których nie zdiagnozowano barier ze względu na płeć powinny także przewidywać działania zmierzające do przestrzegania zasady, aby na żadnym etapie realizacji projektu nie pojawiły się nierówności szans kobiet i mężczyzn.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Standard minimum

Punkt 5. Rezultaty mają być podane w podziale na płeć (w przypadku projektów kierowanych wsparciem do osób). Zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie polega na zapewnieniu dostępu 50% kobiet i 50% mężczyzn w projekcie, ale powinna być adekwatna do nierówności wykazanych w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn (więcej na ten temat w poradniku „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL”).

W punkcie 3.4 wniosku o dofinansowanie powinna znaleźć się również informacja w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia istniejących nierówności ze względu na płeć w obszarze projektu (dotyczy to zarówno projektów skierowanych wsparciem do osób, jak i instytucji).

Rozbicie rezultatów w podziale na płeć nie wynikające z uzasadnienia potrzeby realizacji projektu, i/lub charakterystyki i uzasadnienia wyboru grupy docelowej (punkt 3.2 wniosku) nie będzie uwzględniane w tym punkcie standardu.



Standard minimum

Punkt 6. W punkcie 3.5 wniosku o dofinansowanie powinna znaleźć się informacja w jaki sposób projektodawca planuje przestrzegać zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w ramach zarządzania projektem. Opis ten jest zasadny zwłaszcza w stosunku do projektów badawczych czy skierowanych do instytucji, gdzie można wykazać, iż organizacja prac wspiera np. godzenie życia rodzinnego z zawodowym pracownikom i pracownic.

Niewystarczające są jedynie deklaracje - we wniosku należy wykazać elementy równościowego sposobu zarządzania z perspektywy płci.



Standard minimum

Wyjątki co do których nie stosuje się standardu minimum	
Wyjątki stanowią projekty o ograniczonej rekrutacji, która wynika z:	
1) profilu działalności projektodawcy (ograniczenia statutowe),	
2) realizacji działań pozytywnych (działania te pozwalają na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze, a tym samym wyrównanie jej szans społecznych i zawodowych),	
3) zakresu realizacji projektu (na terenie np. zakładu karnego).	
7.	Projekt należy do wyjątku, co do którego nie stosuje się standardu minimum
<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE



Standard minimum, które powinien spełniać projekt

1. Dane ilościowe dotyczą kobiet i mężczyzn.
 - Ile jest K i M w danym obszarze?
 - Jaka jest struktura grupy K i M pod względem m.in. wieku, wykształcenia, stażu pracy...
 - Jak te dane zmieniają się w czasie?
 - Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże?
2. Każda grupa docelowa jest scharakteryzowana pod kątem płci – portret beneficjenta.
 - Kto się zajmuje dziećmi i osobami zależnymi? Kto i kiedy ma wolny czas?
 - Kto i gdzie mieszka? Kto ma prawo do lokalu mieszkaniowego?
 - Kto i w jakim stopniu korzystał z form wsparcia? Z jaką efektywnością?
 - Kto i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy? Ile zarabia?
 - Na jakie trudności napotykają K i M w swoim życiu?
 - Kto posiada samochód? Kto korzysta z transportu publicznego?
3. Cele szczegółowe projektu są sformułowane oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn.
4. Grupa docelowa wyznaczona jest adekwatnie do analizy ilościowej i jakościowej problemu.



Standard minimum, które powinien spełniać projekt

5. Uzasadnienie projektu zawiera analizę pod kątem płci – dlaczego tak jest.

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem K i M a społecznymi rolami przypisywanymi K i M?
- Kto ma wpływ na sytuację w danym obszarze?
- Kto podejmuje decyzje?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

6. Działania projektowe przyczyniają się do osłabienia stereotypów płci – potrzeby K i M.

- Jakie są potrzeby K, a jakie M w związku z zaistniałą sytuacją?
- Jakie są potrzeby praktyczne, bieżące?
- Jakie są potrzeby strategiczne, długofalowe?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?





Regionalny
Ośrodek EFS

Standard minimum, które powinien spełniać projekt

7. Działania projektowe wspierają grupę niedoreprezentowaną w danym obszarze problemowym.
8. Proporcja uczestnictwa 50%/50% bezpośrednio wynika z analizy sytuacji.
9. W opisie projektu pojawia się język wrażliwy na płęć.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Źródła danych

- Raport GUS „Kobiety w Polsce” – 2008,
- Raport UNDP „Polityka równości płci – Polska 2007” - 2007,
- Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn - www.monitoring.rownystatus.gov.pl,
- Obserwatoria Rynku Pracy,
- System Informacji Oświatowej.





Regionalny
Ośrodek EFS

Standard minimum

Standard minimum jest spełniony w przypadku
uzyskania 2 pozytywnych odpowiedzi.

**IZ PO KL od 2010 roku będzie zwiększać
ilość pozytywnych odpowiedzi
wymaganych
do spełnienia standardu minimum.**





Regionalny
Ośrodek EFS

Standard minimum

Pod adresem rownoscplci@mrr.gov.pl można uzyskać informacje na temat równości szans kobiet i mężczyzn w Programie Kapitał Ludzki.

Pisząc na adres rownoscplci@mrr.gov.pl będzie można uzyskać również dostęp do wiedzy z zakresu standardu minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz poradnika „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL”.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY





Regionalny
Ośrodek EFS

Równościowe cele

Dodatkowym celem projektu może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci – cele strategiczne!

1. Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn
2. Godzenie życia zawodowego i prywatnego
3. Równy udział w podejmowaniu decyzji
4. Eliminacja przemocy ze względu na płeć
5. Eliminacja stereotypów płci



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Równościowe cele

Uzyskanie zatrudnienia wśród 60 kobiet oraz 40 mężczyzn w wieku 45+ długotrwale bezrobotnych z terenu województwa lubelskiego.

Zwiększenie w ciągu roku poziomu świadomości i wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród 500 właścicieli firm sektora MSP z woj. lubelskiego.





Działania równościowe

Sposób realizacji równościowych kryteriów – na co należy zwrócić uwagę w działaniach projektu:

- **dostępność** (np.: bezpłatne usługi, dostępność informacji, dostępność miejsca: brak barier architektonicznych, bezpieczne i oświetlone miejsce szkolenia, dobrze położone pod względem komunikacji publicznej)
- **elastyczność godzinowa** (godziny i terminy spotkań ustalone po konsultacjach z uczestnikami)
- **komunikowanie równości** (oferta dostosowana do indywidualnych potrzeb kobiet i mężczyzn)
- **reprezentacja** (np. trenerzy reprezentują obie grupy, kampanie informacyjne dostosowane do odbiorców, materiały w języku Braila, strona internetowa dostosowana do potrzeb osób niewidomych)
- **wzmacnianie** (np. indywidualna ścieżka rozwoju, kursy specjalistyczne dostosowane do potrzeb zdiagnozowanych wśród uczestników)
- **świadomość** (np. materiały szkoleniowe nie powielają stereotypów)



Rezultaty równościowe

- **Adekwatne do diagnozy** i zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn,
- Jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty powinny zostać **określone oddzielnie dla każdej płci.**



Regionalny
Ośrodek EFS

Równościowe zarządzanie projektem

Przy opisie sposobu zarządzania projektem należy zwrócić szczególną uwagę na:

- **uwzględnienie informacji na temat zarządzania personelem (m.in. zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn)**, komunikacją, dostawami, czasem, kosztami, zmianami, zakresem oraz ryzykiem projektu;
- wskazanie konkretnych metodyk i technik zarządzania wykorzystywanych w trakcie realizacji projektu;
- opisanie sposobu podejmowania decyzji w projekcie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Regionalny
Ośrodek EFS

Dokumenty niezbędne do opracowania wniosku aplikacyjnego

Dokumentacja konkursowa

Podręcznik przygotowywania wniosków o dofinansowanie projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Warszawa, 1 kwietnia 2009 r.

SZCZEGÓŁOWY OPIS PRIORYTETÓW PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI 2007 – 2013

Warszawa, 1 czerwca 2009 r.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI

Poradnik

Wytyczne w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI

Warszawa, 27 marca 2009 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Regionalny
Ośrodek EFS

Stowarzyszenie Rozwoju
triada
Aktywności Społecznej

Dziękuję za uwagę

Dorota Jegorow

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

