



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO  
ROZWOJU  
REGIONALNEGO

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## **Główne trudności Projektodawców związane z wdrażaniem zasady równości szans płci we wnioskach o dofinansowanie PO KL**

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

### **Wprowadzenie**

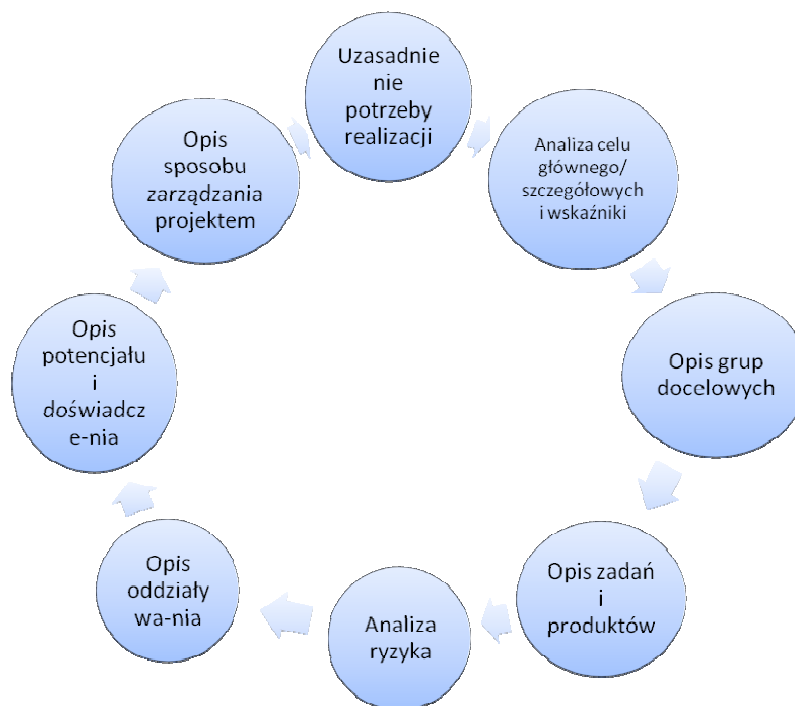
Standard równości szans kobiet i mężczyzn we wnioskach o dofinansowanie projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki został wprowadzony w kwietniu 2009 r. Od tego momentu rozpoczął się proces edukacji osób przygotowujących projekty, pracujących w instytucjach zaangażowanych we wdrażanie i osób oceniających projekty. Pojawiły się liczne publikacje przygotowywane przez Instytucję Zarządzającą, szkolenia, seminaria, spotkania.

Nadal jednak, pomimo rosnącego poziomu świadomości wagi tego tematu, wiedza w zakresie prawidłowego uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn nie jest wystarczająca. Dlatego też, przygotowano niniejsze opracowanie, zawierające zestawienie najczęściej popełnianych błędów oraz przykładów niewystarczającego wykorzystania potencjału projektu w kontekście promowania równości płci. Niniejsze opracowanie powinno posłużyć podniesieniu wiedzy w tym zakresie, dając możliwość potencjalnym projektodawcom uniknięcia błędów przy planowaniu kwestii równościowych w projekcie. Niniejszy materiał stanowi również próbę podsumowania dotychczasowego sposobu wdrażania zasady równości szans płci.

Źródłem przykładów były informacje od projektodawców, trenerów i trenerek, Instytucji zaangażowanych we wdrażanie PO KL, pytania zadawane poprzez skrzynkę „równość”, materiały przygotowywane przez Instytucję Zarządzającą.

Od 2011 roku obowiązuje nowy wzór wniosku aplikacyjnego. Posłużyliśmy się nim jako kanwą do omawiania poszczególnych kwestii. Chcemy w ten sposób pokazać, jak błędy na poszczególnych etapach zarządzania cyklem projektu, wpływają na to, że przygotowany projekt nie spełnia wymogów równości szans kobiet i mężczyzn.

Zarządzanie cyklem projektu – graf na podstawie Instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa 1 stycznia 2011 r.



Według podejścia zgodnego z założeniami Zarządzania Cyklem Projektu pierwszym elementem, nad którym Projektodawca powinien się skupić, jest uzasadnienie potrzeby realizacji projektu.

## 1. Potrzeba realizacji projektu

Błędy popełniane na tym etapie:

- **zignorowanie tematu równości – brak analizy sytuacji kobiet i mężczyzn**

*Popęlnienie tego rodzaju błędu – nie uwzględnienie kwestii płci w uzasadnieniu realizacji projektu – skutkuje najczęściej brakiem perspektywy równościowej w całym projekcie. Projekt budowany jest w oparciu o analizę problemu czyli Wnioskodawca powinien określić problemy/problem, jaki chce rozwiązać. Realizacja zasady równości szans oznacza rozpatrzenie w analizie, czy pośród czynników wpływających na sytuację grupy docelowej znajdują się te związane z płcią uczestników. Jeśli w analizie nie zostanie ukazane w jakim stopniu problem dotyczy kobiet, a w jakim mężczyzn, to nawet jeżeli na etapie doboru uczestników lub rezultatów projektu ukazemy w jakich proporcjach będą w nim uczestniczyć przedstawiciele obu płci – nic z tego nie wyniknie. Projekt po prostu będzie niespójny, a*

*działania nie wynikające z analizy, nie wpłyną na poprawę sytuacji kobiet lub mężczyzn w gorszym położeniu.*

- **brak podania danych jakościowych/lub ilościowych dotyczących kobiet i mężczyzn lub stworzenie niepełnego obrazu sytuacji kobiet i mężczyzn**

*Nie zawsze trzeba podawać wszelkie dane na temat kobiet i mężczyzn, których chcemy objąć projektem. Jednak należy podać informacje na temat ich sytuacji, które są kluczowe dla zrozumienia barier, którym muszą stawić czoła w kontekście problematyki projektu (jego zasięgu i/lub obszaru oddziaływania). Im więcej wiemy o problemie tych osób, tym bardziej adekwatne wsparcie możemy zaproponować (np. brak świadomości skali stereotypów w podziale ról domowych na terenach wiejskich może zaprocentować skonstruowaniem pomocy, z której nie będą mogły skorzystać kobiety, bardziej obciążone obowiązkami domowymi, niż np. mieszkanki dużych aglomeracji).*

- **dane jakościowe/lub ilościowe nieadekwatne – np. projekt o zasięgu gminnym, dane z terenu całej Polski, dane nie związane z obszarem interwencji projektem, podanie danych zbyt ogólnych**

*Podobna sytuacja, jak w punkcie poprzednim. Jeżeli projektodawca podał informacje, ale nie dotyczą one zasięgu i/lub oddziaływania projektu, nie wpłyną one na wyrównywanie szans (mogą wpłynąć ogólnie na zmniejszenie bezrobocia, ale jednocześnie utrwalając stereotypy – np. oferując szkolenie w zawodzie „typowo” kobiecym, będącym gorzej płatnym lub na który nie ma w danej chwili popytu).*

- **podanie danej ilościowej bez jakiegokolwiek komentarza**

*W celu spełnienia „minimum z minimum” często Projektodawcy decydują się na podanie tylko jednej danej ilościowej w podziale na płeć w żaden sposób nie „komentując” jakie ma ona znaczenie dla projektu tzn. czy któraś z płci jest faktycznie w gorszym położeniu. Warto pamiętać, że Projektodawca w równościowej analizie może się również powoływać na dane jakościowe, a od 1 kwietnia 2011 roku zobligowany jest także do podania komentarza/wyjaśnienia dot. podanej danej w odniesieniu do występowania (bądź braku) którejś z barier równości szans płci.*

- **brak danych statystycznych obrazujących równość/nierówność**

*Oparcie się na intuicji projektodawcy (informacje nie poparte badaniami, lub nie podanie źródeł informacji o problemie, np. badania wewnętrzne, obserwacja) budzą obawę, czy przyczyny problemu zostały prawidłowo zidentyfikowane, czyli czy działania projektowe będą adekwatne do problemu. Konsekwencją mogą być trudności w realizacji zaplanowanych*

*działań. Dlatego ważne jest aby korzystać z danych statystycznych dających „twarde” dowody na to, że mamy do czynienia w obszarze i/lub zasięgu projektu z nierównościami. Przykładem strony gdzie są dostępne dane dot. np. różnych kategorii zawodów w podziale na płeć jest Bank Danych Lokalnych. Ponadto, w przypadku kiedy Projektodawca decyduje się na przeprowadzenie badań we własnym zakresie, powinien podać w miarę dokładne informacje na ten temat tzn.: daty realizacji, wielkości próby, metodologii pozyskiwania danych itd.*

## **2. Analiza celu głównego i celów szczegółowych i określenie wskaźników pomiaru celów**

Możliwe błędy na tym etapie:

- **brak uwzględnienia kwestii równości szans kobiet i mężczyzn w treści stawianych celów, brak celów szczegółowych związanych z równością szans kobiet i mężczyzn.**

*Brak postawienia celów równościowych prowadzi często do zaniku tematu na etapie działań. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż same cele „równościowe” bezpośrednio nie są oceniane za pomocą standardu minimum. Niemniej jednak, aby zachować logikę projektu, równość szans powinna być uwzględniana na każdym etapie jego realizacji.*

- **cel skierowany tylko do jednej płci lub brak jest podziału celu głównego na K i M w przypadku projektów kierowanych do osób.**

*Takie podejście jest uzasadnione w przypadku projektów pozytywnych. Niekiedy tzw. neutralne sformułowanie może również budzić wątpliwości co do uwzględnienia obu płci – np. Wzrost zaangażowania pracowników (czy chodzi o wszystkich, czy o mężczyzn?).*

- **cel niespójny z analizą dotyczącą sytuacji kobiet i mężczyzn oraz zdefiniowanymi problemami**

*W takiej sytuacji mamy do czynienia z poważnym zaburzeniem logiki projektu. Oznacza to oderwanie analizy i diagnozy problemu od celów i planowanych działań, co budzi wątpliwości co do solidności i wiarygodności działań zaplanowanych we wniosku, a także ich potencjalnej skuteczności.*

- **brak wskaźników pomiaru (rezultatów) w podziale na płeć**

*Dokonanie analizy powinno przekładać się na konkretne działania i skutkować możliwością oszacowania osób uczestniczących pod względem płci. Brak wskaźników w podziale na płeć pojawia się najczęściej wtedy, gdy Projektodawca nie znał (lub nie założył) liczby kobiet i mężczyzn na etapie prezentowania grupy docelowej (trudność może wystąpić na przykład,*

jeżeli rekrutację kierujemy do firm, które mają delegować swoich pracowników na szkolenia. Trudno jest wtedy dokładnie przewidzieć, czy kobieta czy mężczyzna pełnią dane stanowisko w firmie i narzucić skierowanie osoby konkretnej płci). W takich sytuacjach Projektodawca ma możliwość we wniosku aplikacyjnym wskazania tylko części wskaźników pomiaru w podziale na płeć.

### 3. Opis grup docelowych projektu

Typowe błędy:

- **zadeklarowanie równościowej rekrutacji bez opisu, na czym będzie ona polegała**

*Deklaratywne sformułowania np. rekrutacja będzie prowadzona w oparciu o równość szans płci są zbyt mało konkretne i nie dają obrazu faktycznych działań. Może to sugerować nieznaną tematu lub problemów z nim się wiążących.*

- **niedostosowanie formy rekrutacji - 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).**

*Praktyczną konsekwencją nie zbadania tego aspektu na etapie planowania projektu (np. poprzez zaangażowanie grupy docelowej na etapie wyboru strategii) może być nawet fiasko projektu z powodu braku osób poinformowanych o projekcie, wywodzących się z grupy docelowej (spełniających założone kryteria).*

- **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.**

*W szczególnie negatywny sposób może to odbić się na rezultatach projektów, które zakładają np. zachęcanie jednej z płci do przełamywania stereotypowego postrzegania konkretnego zawodu.*

- **brak w opisie identyfikacji grupy pod kątem płci**

*Grupa docelowa projektu powinna być określona ze względu na płeć. Jeśli nie wiemy do kogo kierujemy wsparcie, to projekt może przysporzyć kłopoty na etapie realizacji. Nie ma osoby, która nie posiadałaby płci – bez względu na branżę, stanowisko, aktywność zawodową. W*

*niektórych sytuacjach przynajmniej część grupy może zostać wskazana w podziale na płeć – taką możliwość daje pomimo tabelarycznej formy pkt 3.2.1 we wniosku aplikacyjnym.*

- **nieadekwatna proporcja kobiet i mężczyzn do opisywanego wcześniej problemu**

*Celem opisu problemu jest wskazanie kogo (także ze względu na płeć) zamierzamy w projekcie wspierać. Brak utrzymania proporcji wskazanej w uzasadnieniu realizacji projektu może mieć zasadniczy wpływ na problem z właściwym wdrożeniem zasady równości szans płci. Należy jednak pamiętać, że nie zawsze i nie w każdym przypadku proste odwrócenie proporcji płci jest odpowiednie dla prawidłowego jej wdrożenia. Niekiedy może to grozić brakiem możliwości osiągnięcia założonych wskaźników. Przykładem mogą być projekty skierowane do zawodów typowo „kobiecych” czy „męskich”. Dlatego też wskazane jest aby w przypadku projektów odpowiadających na problem segregacji poziomej rynku pracy, beneficjent dążył do osiągnięcia wyższych wskaźników udziału płci tradycyjnie niereprezentowanej w danym zawodzie. Jednocześnie, zgodnie z metodologią przygotowania projektu, wskaźniki te powinny być realistyczne i możliwe do zrealizowania. (patrz więcej **Poradnik Zasada równości szans płci w projektach PO KL**).*

#### **4. Opis zadań i produktów, które będą wytworzone w ramach ich realizacji w kontekście celów**

Błędy popełniane w tej części:

- **brak zróżnicowania zadań pod kątem kobiet i mężczyzn odpowiadających na zidentyfikowane problemy i bariery**

*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 najniższej opłacanych zawodach bez możliwości wyboru)**

*Brak refleksji Projektodawcy nad konsekwencjami zaplanowanych działań w kontekście podziału zasobów, pozycji ekonomicznej kobiet i mężczyzn może prowadzić do projektów utrzymujących nierównowagę. Nie chodzi o zmuszanie odbiorców i odbiorczyń do działań wbrew umiejętnościom, tylko o zauważenie i przeciwdziałanie potencjalnemu problemowi. Jeśli wiadomo, że np. w danym zawodzie najczęściej pracuje się w szarej strefie, co potem może skutkować niską emeryturą, warto uświadomić te konsekwencje i zaproponować - np. pakiet informacji o możliwości pracy na własną rękę czy też tworzenia spółdzielni.*

- **brak włączenia kwestii równościowych do szkoleń dla grup docelowych pomimo istniejących możliwości**

*Projektodawcy w niewielkim stopniu wykorzystują prowadzone przez siebie szkolenia do promowania kwestii równości w kontekście rynku pracy. Równie istotne jest uświadamianie osób prowadzących zajęcia, doradców/doradczyń. Osoby te często pozostają poza nurtem EFS i aplikowania i mogą nie znać w pełni zagadnień związanych z równością szans płci.*

## **5. Analiza ryzyka nieosiągnięcia założeń projektu**

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.**

*Ryzyko projektu rośnie, gdy Projektodawca zakłada wprowadzenie zmiany w postrzeganiu ról, czy zamierza oddziaływać na istniejące stereotypy dotyczące ról kobiet i mężczyzn.*

## **6. Opis oddziaływania projektu**

Potencjalne błędy w tej części wniosku:

- **brak wskazania wpływu projektu na sytuację kobiet i mężczyzn**

*Ten błąd popełniany jest zazwyczaj wtedy, gdy cały projekt nie został stworzony w perspektywie równościowej. Jeżeli nie został sformułowany cel i działania z uwzględnieniem potrzeb kobiet i mężczyzn, to także Projektodawca nie zwraca uwagę na to, czy i jaki wpływ na sytuację przedstawicieli konkretnej płci miała realizacja projektu. Brakuje także często spojrzenia na to w jaki sposób równościowe działania przekładają się na wartość dodaną*

projektu np. wzrost świadomości uczestników/uczestniczek projektu nt zasady równości szans płci.

## 7. Opis sposobu zarządzania projektem

Najczęściej pojawiające się błędy:

- **deklaracja niedyskryminacji**

*Określanie deklaratywne, nie wskazujące na faktyczne działania podejmowane w ramach projektu, może świadczyć o niezrozumieniu lub lekceważeniu problemu. Warto pamiętać, że niedyskryminacja jest warunkiem prawnym zgodnym z Kodeksem Pracy a nie wymogiem związanym z EFS.*

- **deklaracja „projekt będzie zarządzany w sposób równościowy”**

*Często jest to tylko deklaracja, nie ma natomiast opisu konkretnych działań, które zostaną podjęte aby projekt był zarządzany równościowo.*

- **preferowane danej płci w zatrudnieniu, struktura zespołu zarządzającego 50:50**

*Powyższe przykłady wskazują na nieznaną obowiązujecego prawa, a nie na zaangażowanie w kwestie równości. Wybór osoby na stanowisko z wykorzystaniem kryterium płci jest niezgodny z prawem. Proporcje mogą dotyczyć ciał doradczych, komitetów etc.*

- **nieuwzględnianie kwestii równości płci we wszystkich obszarach zarządzania/realizacji projektu – w tym np. monitoring**

*Projektodawcy koncentrując się tylko na spełnianiu standardu minimum zapominają o stałym monitoringu projektu także w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn. Tego typu analizy pozwalają na lepsze zaplanowanie kolejnych projektów, ale też umożliwiają lepsze poznanie grupy docelowej w kontekście specyficznych problemów związanych z płcią.*

- **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**

*Wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia czy zadaniowego czasu pracy może być interesujące ze względu na sytuację rodzinną zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Warto jednak wprowadzać takie możliwości do wyboru, a nie w formie nakazu.*



*Trzeba pamiętać, że często pojawiająca się forma, jaką jest umowa zlecenie, nie daje żadnych uprawnień pracowniczych.*

- **brak działań skierowanych do zespołu zarządzającego, umożliwiających podnoszenie świadomości z zakresu równości szans płci**

*Zdarza się, że Projektodawca nie rozpatruje w kontekście oddziaływania projektu, szkoleń które zaplanował dla zespołu zarządzającego, lub też przygotowania wytycznych dla trenerów i trenerek dotyczących kwestii równości np. obowiązku uwzględniania w trakcie zajęć zasady równości szans w przekazywanych treściach.*

## **Wyjątek od standardu minimum**

- **traktowanie wyjątku nr 3 szerzej niż wskazuje na to jego definicja**

*Bardzo często wyjątek nr 3 dot. zamkniętej rekrutacji odnoszący się do wszystkich pracowników/personelu konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie traktowany jest szerzej i odnoszony np. do wszystkich uczniów danej szkoły. Jest to poważny błąd, który może skutkować odrzuceniem wniosku o dofinansowanie.*

## **Praktyczne informacje:**

Więcej informacji na temat sposobu przygotowania projektów pod kątem zasady równości szans płci w kontekście różnego typu wsparcia, można znaleźć w ramach poniższych publikacji:

### **Poradnik Zasada równości szans płci w projektach PO KL**

<http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/Poradnikaktualizacja2010.pdf>

### **FAQ- odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dot. zasady równości szans płci**

[http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasada\\_rownosci\\_szans\\_kobiety\\_i\\_mezczyzny\\_w\\_POKL\\_0210.pdf](http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasada_rownosci_szans_kobiety_i_mezczyzny_w_POKL_0210.pdf)

### **Przegląd inspirujących pomysłów na włączanie perspektywy równości szans płci w ramach projektów EFS**

[http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/aktualnosci/Documents/podrecznik\\_gender\\_POKL.pdf](http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/aktualnosci/Documents/podrecznik_gender_POKL.pdf)

### **Co warto wiedzieć o politykach horyzontalnych?**

<http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/horyzont.pdf>