



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Agenda działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.



(zатwierdzam)

/-/ Jarosław Pawłowski

Warszawa, maj 2009 r.

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	3
2. UWARUNKOWANIA REALIZACJI ZASADY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN	4
2.1. ZASADA RÓWNOŚCI SZANS W UE	4
2.2. PO KL A REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN.....	5
3. CEL GŁÓWNY	6
4. CELE SZCZEGÓŁOWE.....	6
4.1. TWORZENIE RÓWNOŚCIOWEGO SYSTEMU INSTYTUCJONALNEGO	6
4.2. PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI PROJEKTODAWCÓW NA TEMAT REALIZACJI ZASADY RÓWNOŚCI SZANS W PO KL.....	12
5. SYSTEM REALIZACJI AGENDY DZIAŁAŃ NA RZECZ ZASADY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN	14
6. MONITORING	15
7. FINANSOWANIE.....	16
8. KALENDARZ NAJBLIŻSZYCH DZIAŁAŃ.....	16

1. Wprowadzenie

Stworzenie *Agendy działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL* podyktowane zostało wynikami badania ewaluacyjnego dotyczącego realizacji perspektywy równości płci w ramach SPO RZL, zleconego przez MRR w listopadzie 2007 roku.

Wyniki wskazały na niską świadomość perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn oraz brak wiedzy na temat możliwości podejmowania konkretnych działań z niej wynikających, wśród pracowników instytucji zaangażowanych w realizację SPO RZL i projektodawców. Istniał również ograniczony dostęp do informacji nt. polityki równości szans kobiet i mężczyzn. Aktywność instytucji w tym zakresie była znikoma. Dodatkowo zarówno pracownicy, jak i projektodawcy, podchodzili do zasady równości szans jedynie jako do wymogu formalnego nałożonego przez UE, który najczęściej kojarzony był z zapewnieniem równości płci w dostępie do projektów (50% kobiet, 50% mężczyzn).

Potwierdzeniem tych problemów są wyniki „Badania projektów pilotażowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”. Przeprowadzona ewaluacja wykazała, iż ocena czy dany projekt spełnia zasadę równości szans kobiet i mężczyzn odbywa się poprzez sprawdzenie czy wniosek zawiera jednozdaniową deklarację woli realizatorów stosowania się do zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w aspekcie równej liczebności przedstawicieli obu płci w ofercie projektu (50%/50%).

W związku z powyższym IZ PO KL postanowiła m.in. podjąć działania na rzecz budowania potencjału równościowego w instytucjach zaangażowanych w realizację PO KL (wyznaczenie i przeszkolenie członków Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn), opracować narzędzia oraz dokonać zmian w dokumentacji PO KL, aby lepiej zaakcentować realizację zasady równości szans.

Oprócz omówionych powyżej wyników badania ewaluacyjnego impulsem do stworzenia agendy działań były również wnioski płynące z analizy potrzeb szkoleniowych w obszarze stosowania i upowszechniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn¹.

Badaniem zostali objęci członkowie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn wybrani spośród pracowników Instytucji Pośredniczących pierwszego i drugiego stopnia (szerzej o roli Grupy w rozdziale 4).

Wyniki jednoznacznie wskazują, iż respondenci posiadają podstawową wiedzę z zakresu zasady równości - natomiast istnieje problem w implementowaniu jej w trakcie realizacji PO KL. Respondenci dostrzegali u siebie brak wystarczającej wiedzy z zakresu narzędzi, jakie mogą stosować w codziennej pracy w celu lepszego wdrażania zasady. Dodatkowo, według oceny większości respondentów/respondentek, w ich instytucjach zasada równości szans kobiet i mężczyzn uwzględniana jest w stopniu umiarkowanym lub niskim. Oni sami nie czują się natomiast wystarczająco pewnie, by zmienić decyzje, które z perspektywy równości szans, wydają się błędne. Wielu respondentów uważa, że przełożeni nie przywiązują odpowiedniej wagi do tej kwestii. Agenda ma za zadanie przyczynić się do zniwelowania powyższych problemów, a przede wszystkim zidentyfikować zadania poszczególnych instytucji w celu pełniejszej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

¹ M. Rawłuszko, *Raport z badania potrzeb szkoleniowych w obszarze stosowania i upowszechniania zasady równych szans kobiet i mężczyzn w PO KL*, Departament Zarządzania EFS, Warszawa, 2008 r.

2. Uwarunkowania realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn

2.1. Zasada równości szans w UE

Równość szans kobiet i mężczyzn jest podstawową wartością Wspólnoty i ma swoje umocowanie prawne w zapisach m.in. Traktatu Amsterdamskiego i Rozporządzeniach Rady Europejskiej. Zasada ta znajduje zastosowanie w priorytetach i celach strategicznych Wspólnoty.

Traktat Amsterdamski

Artykuł 2 i 3 powyższego Traktatu określa zasadę promowania równości mężczyzn i kobiet stwierdzając, że wszystkie działania Wspólnoty winny dążyć do zniesienia nierówności oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn. Dodatkowo w **art. 13** wymieniono niezbędne środki do zwalczania wszelkiej **dyskryminacji** ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. **Artykuły 137 i 141** odnoszą się do równości płci w relacjach zachodzących na rynku pracy. Określają one także równość szans w traktowaniu kobiet i mężczyzn w pracy, której zapewnienie jest obowiązkiem każdego Państwa Członkowskiego².

Dodatkowo Komisja Europejska wydała dokument DG EMPL A1 D/(2006) „ESF (2007-2013) wspieranie równości płci”, w którym wskazała, iż zgodnie z Traktatem Amsterdamskim podejście do równości płci opiera się na dwóch filarach:

- konkretnych działaniach np. legislacji i finansowaniu programu,
- polityce równości płci (*gender mainstreaming*) przyjętej jako narzędzie włączania kwestii związanych z płcią kulturową³ do każdego etapu tworzenia, planowania, wdrażania i ewaluacji programów.

Równość szans w strategiach UE

Definiując cele rozwoju UE do 2010 roku Strategia Lizbońska uwzględnia kwestie związane z równością szans kobiet i mężczyzn zakładając wzrost zatrudnienia kobiet z 54% do 60%.

Także do głównych zadań Europejskiej Strategii Zatrudnienia należy wspieranie najsłabszych grup społecznych m.in. kobiet.

We wszystkich działaniach strategicznych UE włączane są kwestie związane z zapewnieniem równości szans kobiet i mężczyzn.

Fundusze strukturalne wobec równości szans kobiet i mężczyzn

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 ustanawiające przepisy ogólne dotyczące EFRR, EFS i FS określa, iż „(...) Państwa Członkowskie i Komisja zapewniają wsparcie zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględnianie problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania funduszy”. Rozporządzenie kwestię wyrównywania szans traktuje, jako jedną z naczelnych i niezwykle istotnych polityk horyzontalnych, która powinna być przestrzegana przez wszystkie kraje UE.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 dotyczące Europejskiego Funduszu Społecznego wskazuje, iż „...EFS wspiera działania w państwach członkowskich objęte wymienionymi poniżej priorytetami: (...) promowanie włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu poprawę dostępu do zatrudnienia, zwiększanie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery oraz

² *Zasada Gender Mainstreaming w nowych programach EFS (2007-2013). Ramy programowe, czerwiec 2006*

³ **Płeć kulturowa** (*gender*) oznacza sposób pojmowania, postrzegania i przypisywania pewnych cech, atrybutów i zachowań kobiecie i mężczyźnie przez szeroko rozumianą kulturę, podzielaną przez ogół społeczeństwa. M. Branka, M. Dymowska, K. Sekutowicz *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach EFS*, Warszawa 2008, str. 6.

zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn”. Państwa członkowskie mają obowiązek włączyć do programów operacyjnych opis sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych.

Równość szans kobiet i mężczyzn należy więc rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać. Jest to możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.

2.2. PO KL a realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn

Wejście Polski do UE otworzyło także możliwości korzystania z funduszy UE, gdzie zasada równości szans kobiet i mężczyzn, traktowana jest jako jedna z naczelných polityk horyzontalnych. Program Operacyjny Kapitał Ludzki wyznaczył na lata 2007 – 2013 następujące kierunki działania zmierzające do realizacji zasady:

- konieczność zwiększania zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w tym zwłaszcza kobiet, jako tej grupy, która jest w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w Polsce w 2006 roku zatrudnionych było 48,2% kobiet i 61% mężczyzn. Dla porównania średnia dla UE stanowiła odpowiednio 57,2% i 71,6%),
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn, w tym w szczególności wsparcia osób o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach, np. kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych
- rozwijanie aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn, jako odpowiedzi na wyzwania rynkowe, pobudzanie postaw przedsiębiorczych,
- godzenie życia zawodowego i prywatnego poprzez zwiększanie dostępu do usług opiekuńczych nad dziećmi i osobami zależnymi co umożliwi pełne uczestnictwo w kształceniu i rynku pracy oraz promowanie nowych form organizacji pracy (w Polsce tylko 5% dzieci wysyłanych jest do żłobka. Do przedszkola uczęszcza 47,88% dzieci⁴. Porównując ogólne dane statystyczne blisko dwukrotnie mniej kobiet posiadających dzieci w Polsce korzysta z możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasowym w porównaniu ze średnią dla wszystkich krajów UE)

PO KL ma za zadanie uwzględniać potrzeby różnych grup społecznych w danych obszarach i preferować te, które są defaworyzowane. Dzięki takiemu podejściu realizowane będą projekty, które pozwolą na zmianę niekorzystnej sytuacji danej płci w konkretnym obszarze, a tym samym wyrównywanie jej szans społecznych i zawodowych.

W ramach PO KL przewidziano m.in. działania skierowane na tworzenie rozwiązań na rzecz równości szans, godzenia życia prywatnego i zawodowego, mobilności i przekwalifikowań, jak również promowanie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy i zwalczanie stereotypowego postrzegania ról kobiecych i męskich w życiu zawodowym i społecznym.

Oprócz wyżej wymienionej formy wsparcia, także system realizacji programu uwzględnił równość szans kobiet i mężczyzn, jako zasadę horyzontalną. **Od projektodawcy wymaga się dokonywania we wniosku o dofinansowanie diagnozy uwzględniającej sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i oceny wpływu na sytuację płci (*gender impact assessment*).** Każdy projekt realizowany w ramach PO KL powinien zawierać opis oceny wpływu na

⁴ Dane pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego za rok 2007.

sytuację płci. Pozwoli to na sprawdzenie i ocenę jego zróżnicowanego wpływu na kobiety i mężczyzn, tak, aby zmniejszyć istniejące nierówności. Analiza ta umożliwi także weryfikację, czy projekt w rzeczywistości przyczynia się do uwzględniania potrzeb kobiet i mężczyzn poprzez np. oferowanie różnych, zindywidualizowanych form wsparcia odpowiadających na odmienne potrzeby uczestników/uczestniczek projektu. Ocena merytorycznej jakości projektu przebiega również w oparciu o przedstawioną analizę i uwzględnia wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn.

3. Cel główny

Dzięki świadomym i systematycznym działaniom Instytucji Zarządzającej PO KL, wszelkie podmioty zaangażowane we wdrażanie PO KL będą realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn przyczyniając się do wzmocnienia równości płci.

Działania te będą realizowane przez IZ PO KL w porozumieniu i współpracy z Instytucjami Pośredniczącymi i Instytucjami Pośredniczącymi II stopnia, Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania i Departamentem ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

4. Cele szczegółowe

Działania realizowane będą w ramach dwóch celów szczegółowych:

- 1. Tworzenie równościowego systemu instytucjonalnego.**
- 2. Podniesienie świadomości projektodawców na temat realizacji zasady równości szans w PO KL.**

4.1. Tworzenie równościowego systemu instytucjonalnego

Działania:

- I. Podniesienie świadomości pracowników instytucji zaangażowanych w realizację PO KL nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn.
- II. Budowanie otoczenia instytucjonalnego realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.
- III. Pełne uwzględnienie w systemie realizacji PO KL zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

I. Podniesienie świadomości pracowników instytucji zaangażowanych w realizację PO KL nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn

Wzmocnienie potencjału równościowego w instytucjach realizowane będzie poprzez następujące działania:

Szkolenia

W pierwszej kolejności szkoleniem będą objęci członkowie/członkinie wchodzący w skład **Komisji Oceny Projektów**. Szkolenie swoim zakresem oprócz ogólnych zagadnień dotyczących zasady równości szans winno zostać ukierunkowane na elementy wniosku niezbędne do uznania go za zgodny z zasadą równości szans (tzw. standard minimum).

Instytucja odpowiedzialna za zadanie:

Krajowy Ośrodek EFS (w ramach przeprowadzanych szkoleń dla członków KOP-ów zostanie przewidziany moduł z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn, w tym standardu minimum wniosku o dofinansowanie - finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

IZ PO KL przygotowuje szkolenie w ramach systemu e-learningowego (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

Dodatkowo **IZ PO KL** rekomenduje **IP i IP2** wpisanie tego typu szkoleń w ramach Roczego Planu Działania Pomocy Technicznej PO KL na rok 2010 i następnych (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

Termin realizacji: KOEFS II kwartał 2009 roku.

IZ PO KL III kwartał 2009 roku.

IP i IP2 od 2010 roku.

Pracownicy ROEFS-ów zostaną przeszkoleni z jednego obowiązującego dla wszystkich programu szkoleniowego (szerzej w punkcie 4.2) skierowanego do potencjalnych projektodawców z zasady równości szans kobiet i mężczyzn, a także wspomnianego powyżej „standardu minimum” wniosku o dofinansowanie, a więc minimum jakie musi spełnić projekt, aby można było uznać, że spełnia on zasadę równości szans. Dzięki temu pracownicy ROEFS-ów będą przygotowani do szkolenia projektodawców od 2010 roku.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL w porozumieniu z Krajowym Ośrodkiem EFS (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

Termin realizacji: II kwartał 2009.

Dla lepszego zrozumienia wagi zasady niezbędne są również szkolenia kadry kierowniczej i pracowników Instytucji Pośredniczących i Instytucji Pośredniczących II stopnia, zwłaszcza pracowników punktów informacyjnych EFS, jak również członków Podkomitetów Monitorujących. W tym celu **IZ PO KL** rekomenduje zaplanowanie w ramach przyszłych Rocznych Planów Działania Pomocy Technicznej PO KL wydatków na szkolenia nt. powyższej tematyki (w przypadku zmian RPD na rok 2009 **IZ PO KL** rekomenduje **IP/IP2** rozważenie możliwości przeprowadzenia ww. szkoleń już w tym roku).

Dodatkowo **IZ PO KL** rekomenduje Instytucjom Pośredniczącym zorganizowanie szkoleń dla Beneficjentów Systemowych – również dla tych, którzy są już w trakcie realizacji projektów.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IP i IP2 (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL)

Termin realizacji: wprowadzenie w 2010 roku.

II. Budowanie otoczenia instytucjonalnego realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

„Reforma” instytucjonalna

Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn powstała we wrześniu 2008 roku. Pierwotnie w jej skład weszli pracownicy z Instytucji Pośredniczących i przedstawiciele IZ PO KL. Natomiast osoby z Instytucji Pośredniczących II stopnia zostali wyznaczeni do pełnienia funkcji Koordynatora Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn w swoich instytucjach.

IZ PO KL zdecydowało o rozszerzeniu Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn. W jej skład wejdą wyznaczeni pracownicy z **IP i IP2**.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL.

Termin: od kwietnia 2009 roku.

Określenie regulaminu i zadań Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn

Sposób pracy regulować będzie regulamin Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn. Zadania Grupy będą skupiać się przede wszystkim na:

- a) Inicjowaniu wszelkich działań promujących równość płci w ramach PO KL,
- b) Monitorowaniu postępu we wdrażaniu rekomendacji pochodzących z badania „Realizacja perspektywy równości szans płci w ramach SPO RZL 2004-2006”
- c) Informowaniu na posiedzeniach KM i o postępach w działalności Grupy Roboczej,
- d) Wymianie doświadczeń i informacji z zakresu wdrażania zasady równości szans,
- e) Wskazaniu ewentualnych obszarów w ramach polityki równości płci, które należy zbadać,
- f) Aktywnym udziale w pracach przy tworzeniu Planów Działania w swoich instytucjach-rekomendowanie obszarów, typów projektów,
- g) Pomocy i konsultacjach przy tworzeniu założeń do badania dotyczącego oceny realizacji zasady równości płci w ramach PO KL planowanego na rok 2011.

Na poziomie własnych instytucji członkowie/członkinie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn mają za zadanie:

- Koordynować wdrażanie zasady w swoim urzędzie, szkolić lub zlecać szkolenie firmom zewnętrznym z zasady równości płci,
- Pełnić funkcję ekspertów z dziedziny równości szans w swoich urzędach - stanowić osobę pierwszego kontaktu w kwestiach zasady równości szans kobiet i mężczyzn,
- Zwracać również szczególną uwagę na komunikaty na stronach internetowych i publikacje tworzone w ramach instytucji, czy nie propagują stereotypowych przekazów i czy posługują się językiem wrażliwym na płeć (o ile jest to możliwe stosować żeńskie odpowiedniki końcówek zawodów, stanowisk, form gramatycznych itd.).
- Przekazywać informacje swoim Podkomitetom Monitorującym nt. m.in. jak wygląda sytuacja kobiet i mężczyzn w danym województwie na tle innych, jakie działania są podejmowane na rzecz realizacji zasady (rekomendowanie ewentualnych analiz itd.).

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: członkowie/członkinie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Termin: od kwietnia 2009 roku.

Podnoszenie kompetencji członków/członkiń Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

- **Szkolenia**

IZ PO KL będzie organizować dalsze szkolenia dla Grupy z różnych aspektów zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w uzgodnienie z zgłaszanym zapotrzebowaniem ze strony jej członków/członkiń.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

Termin realizacji zadania: wprowadzenie w 2010 roku.

- **Spotkania i konferencje**

IZ PO KL zobowiązuje się do organizowania spotkań Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn przynajmniej dwa razy do roku (w pierwszym okresie funkcjonowania Grupy Roboczej spotkania będą organizowane z większą częstotliwością). Dodatkowo będą organizowane konferencje, na które zostaną zaproszeni specjaliści Gender Mainstreaming nie tylko z Polski, ale również z pozostałych krajów członkowskich, w celu podzielenia się doświadczeniem i dobrymi praktykami z zakresu wdrażania zasady.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL) we współpracy z Departamentem ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, a także Pełnomocnikiem ds. Równego Traktowania.

Termin realizacji zadania: min. dwa razy do roku.

- **Konsultacje internetowe/telefoniczne**

Na bazie wiedzy (<http://baza.funduszeuropejskie.gov.pl>⁵) istnieje forum internetowe, które posłuży do wymiany doświadczeń we wdrażaniu zasady pomiędzy członkami/członkiniami Grupy Roboczej. Dodatkowo w zakładce polityki horyzontalne – zasada równości szans zamieszczane są pisma dot. zasady.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: członkowie/członkinie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Termin realizacji zadania: na bieżąco.

Certyfikacja instytucji

Wdrażanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn nie powinno ograniczać się jedynie do rozwiązań programowych. Równie ważne jest przestrzeganie jej w ramach instytucji odpowiedzialnych za realizację PO KL.

Korzystając z dobrych praktyk wypracowanych w ramach EQUAL, a przede wszystkim opierając się na stworzonym wskaźniku Gender Index⁶ służącym ocenie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, IZ PO KL przebadają pod kątem m.in. rekrutacji pracowników, dostępu do awansów, ochrony przed zwolnieniem, dostępu do szkoleń, wynagrodzenia, instytucje zaangażowane we wdrażanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Badanie wyłoni instytucje, które uzyskają „certyfikat” miejsca pracy przestrzegającego zasad równości szans kobiet i mężczyzn. Będzie to nie tylko czytelny znak, że instytucje te mają status miejsca przyjaznego pracownikom, ale przede wszystkim, że wnioski o dofinansowanie są w szczególności sprawdzane pod kątem uwzględniania zasady równości.

Zakres obszarów, które powinny znaleźć się w ankiecie i sposób badania zostanie wypracowany w ramach działalności Grupy Roboczej ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

⁵ Baza wiedzy – portal skierowany do pracowników IZ PO KL, IP i IP2.

⁶ Gender Index to projekt zrealizowany przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP. Jego głównym celem było opracowanie i popularyzowanie takiego modelu zarządzania firmą, który realizuje równość kobiet i mężczyzn oraz stanowi odpowiedź na zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy. W celu zbadania czy dana firma realizuje politykę równości kobiet i mężczyzn oraz w jakich obszarach robi to najlepiej, a w jakich najgorzej stworzono wskaźnik Gender Index badający takie obszary jak: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów. Metodologia wskaźnika opiera się na zebraniu, metodą badań ankietowych, danych ilościowych i jakościowych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie:

IZ PO KL (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL) we współpracy z Grupą Roboczą ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn, Departamentem ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji i Pełnomocnikiem ds. Równego Traktowania.

Termin realizacji: od 2010 roku.

III. Pełne uwzględnienie w systemie realizacji PO KL zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Opracowanie i wdrożenie „standardu minimum”

W ramach Karty Oceny Merytorycznej wniosku o dofinansowanie wprowadzono listę sprawdzającą (standard minimum) realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Lista ta pozwala zweryfikować członkom/członkiniom KOP-ów, czy dany wniosek o dofinansowanie spełnia minimalne wymagania w zakresie przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie. Warto tutaj podkreślić, że wsparcie skierowane na wyrównywanie szans, nie powinno się ograniczać jedynie do zaplanowania działań na rzecz poprawy sytuacji tylko i wyłącznie kobiet. Dodatkowo, jeżeli w obszarze problemowym projektu nie występują nierówności ze względu na płeć (czego powinna dowieść analiza sytuacji kobiet i mężczyzn we wniosku o dofinansowanie), nie oznacza to odrzucenia projektu. Natomiast ww. brak nierówności nie zwalniają projektodawcy od obowiązku zaplanowania takich działań, aby na każdym etapie realizacji projektu nie doszło do dyskryminacji którejś z płci.

W przypadku niezyskania określonej liczby pozytywnych odpowiedzi, wniosek powinien zostać odrzucony. IZ PO KL będzie zwiększać liczbę, aby uznać projekt za zgodny z zasadą równości szans w miarę podnoszenia poziomu wiedzy wśród projektodawców i pracowników KOP.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL we współpracy z IOK.

Termin realizacji: od 1 kwietnia 2009 roku.

Wniosek o dofinansowanie

Zgodnie z rekomendacjami płynącymi z badania ewaluacyjnego „Badanie projektów pilotażowych w ramach PO KL” wniosek o dofinansowanie zostanie rozszerzony o m.in. wprowadzenie w punkcie 3.2.1 rubryki podziału na kobiety i mężczyzn biorących udział w projekcie.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL.

Termin realizacji: wprowadzenie w 2010.

Uwzględnianie zasady równości szans w dokumentach sprawozdawczych

• Wniosek o płatność

Zgodnie z rekomendacjami płynącymi z badania ewaluacyjnego „Realizacji perspektywy równości płci w ramach SPO RZL 2004-2006” przy aktualizacji wniosku o płatność zostanie rozszerzone pytanie dot. przestrzegania polityk wspólnotowych w projekcie – każdy projektodawca będzie musiał opisać jakie podejmuje działania w celu przestrzegania kwestii horyzontalnych w projektach (z naciskiem na zasadę równości szans).

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL

Termin realizacji: wprowadzenie w 2010 roku.

• **Sprawozdawczość**

W ramach sprawozdania okresowego należy zwrócić szczególną uwagę na wartości osiągniętych wskaźników w podziale na płeć zwłaszcza w kontekście oceny stopnia realizacji założonych wartości docelowych wskaźników wobec założonych celów.

Na poziomie IP i IP2 wymagane jest w sprawozdaniu rocznym i końcowym odniesienie się do postępu realizacji działań na rzecz włączenia problematyki równości płci do głównego nurtu polityki (także realizacji wszelkich konkretnych działań związanych z równouprawnieniem). Poszerzona analiza sprawozdania z zakresu realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn będzie zawierać informacje:

- jakie zostały powzięte działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie instytucji,
- W jaki sposób projektodawcy przestrzegali zasady, jakie ewentualne zaistniały bariery,
- Jakie działania zostały podjęte w poszczególnych obszarach interwencji PO KL (np. obszarze rynku pracy – w ramach komponentu centralnego),
- Czy podjęte działania miały przełożenie na sytuację w regionie (w przypadku instytucji regionalnych),
- Podanie dobrych praktyk z zakresu wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL oraz IP i IP2.

Termin realizacji: wprowadzenie w 2010 roku.

• **Identyfikacja zakresu danych/braku danych**

Powyższa analiza powinna być oparta o zakres danych istniejących dla danego regionu. Dlatego też warto rozważyć tutaj zbadanie możliwości i stworzenie zakresu danych (wskaźników), które do analizy będą pozyskiwane przez istniejące w województwach Obserwatorium Rynku Pracy.

Ustalanie zakresu danych, które można uzyskać z Obserwatorium Rynku Pracy ale również ze statystyki publicznej i ministerstw zaangażowanych w realizację PO KL, będzie leżeć w gestii prac Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Termin realizacji zadania: wprowadzenie w 2010 roku.

Ewaluacja

IZ PO KL obecnie w każdym planowanym badaniu ewaluacyjnym zleca Wykonawcom zbadanie danego zagadnienia pod kątem przestrzegania zasady równości szans. Takie rozwiązanie zalecane jest również Instytucjom Pośredniczącym i Instytucjom Pośredniczącym II stopnia.

Dodatkowo osoby odpowiedzialne za ewaluację w poszczególnych instytucjach powinny brać pod uwagę sprawozdania okresowe i roczne pod kątem analizy osiągniętych wartości wskaźników i analiz realizacji polityki równych szans kobiet i mężczyzn.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL, IP i IP2.

Termin realizacji zadania: na bieżąco.

Promocja i informacja

Niezwykle istotne w kontekście wdrażania zasady równości szans na różnych poziomach jest systematyczne wzmacnianie przekazu o wadze tej kwestii. Służyć temu będą m.in. spotkania i konferencje, o których mowa w II punkcie Planu. W ramach Biuletynu Informacyjnego EFS będą pojawiać się regularnie artykuły poruszające tematykę zasady równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

Termin realizacji: na bieżąco.

- **Forum wymiany wiedzy**

Na bazie wiedzy zostaną umieszczone w dziale polityki horyzontalne najlepsze praktyki wypracowane w ramach PIW Equal i w innych krajach członkowskich, a także publikacje dotyczące równości szans,

Instytucja odpowiedzialna za zadanie:

IZ PO KL, członkowie Grupy Roboczej ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Termin realizacji: na bieżąco.

4.2. Podniesienie świadomości projektodawców na temat realizacji zasady równości szans w PO KL

Publikacje

Zasadniczym źródłem informacji o kwestiach dotyczących równości szans jest podręcznik „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL”⁷. Dokument ten stanowi praktyczny przewodnik dla projektodawców w jaki sposób poprawnie napisać wniosek o dofinansowanie i zaplanować działania na rzecz realizacji zasady w projekcie. Adresatami są również pracownicy Instytucji Pośredniczących oraz Instytucji Pośredniczących II stopnia, a zwłaszcza członkowie/członkinie Komisji Oceny Projektów. Poradnik informuje w jaki sposób i co powinno być szczególnie brane pod uwagę podczas oceny wniosku.

Poradnik będzie dostępny na stronie www.efs.gov.pl, jak również na stronach wszystkich instytucji zaangażowanych w realizację PO KL.

Instytucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL, IP i IP2.

Termin realizacji zadania: od I kwartału 2009.

Szkolenia

Regionalne Ośrodki EFS przeprowadzą szkolenia skierowane do projektodawców zwłaszcza w obliczu zaplanowanych zmian (wprowadzenie do Karty Oceny Merytorycznej standardu minimum) Zostanie stworzony jeden, obowiązujący dla wszystkich ROEFS-ów program szkoleń z zakresu poprawnego przygotowania wniosku o dofinansowanie pod kątem uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Program ten będzie oparty na założeniach przedstawionych w poradniku „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL”.

⁷ M.Branka, M.Rawłuszko, A.Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*, Departament Zarządzania EFS Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2009.

Institucja odpowiedzialna za zadanie:

Na zlecenie IZ PO KL zostanie przygotowany uniwersalny program szkoleń projektodawców (finansowanie z Pomocy Technicznej PO KL).

ROEFS – obowiązek szkolenia projektodawców z zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Termin realizacji zadania: IZ PO KL – II kwartał 2009 r.

ROEFS od 2010 roku (z uwagi na fakt, iż ROEFS-y mają zaplanowane na rok 2009 szkolenia IZ PO KL może jedynie rekomendować potrzebę organizacji szkoleń dla projektodawców jeszcze w tym roku).

Informacja

Główną rolę w kwestii informowania potencjalnych projektodawców o zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn powinny pełnić Punkty Informacyjne działające w każdej IP i IP2.

Dodatkowo Członkowie/członkinie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn winni pełnić rolę osób pierwszego kontaktu w swojej instytucji w kwestii zasady równości szans i informować potencjalnych projektodawców w jaki sposób planować na poziomie wniosku o dofinansowanie i jak później skutecznie realizować zasadę równości płci w projekcie.

Institucja odpowiedzialna za zadanie:

Członkowie/członkinie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Termin realizacji zadania: od kwietnia 2009 roku

Konkurs dobre praktyki

W ramach konkursu zostanie wydzielona kategoria polityki horyzontalne, w tym zasada równości szans kobiet i mężczyzn. Konkurs pozwoli na zidentyfikowanie najlepszych rozwiązań i praktyk stosowanych przez projektodawców z zakresu zasady w ramach realizowanych projektów.

Institucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL

Termin realizacji zadania: wprowadzenie w 2010 roku (wyróżnienie za projekt najlepiej spełniający zasadę równości szans kobiet i mężczyzn zostanie przyznane już w 2009 roku).

Konsultacje internetowe/telefoniczne

W związku z wprowadzaniem do systemu realizacji PO KL standardu minimum zostanie uruchomiona przez IZ PO KL skrzynka mailowa dla projektodawców, jak również w ramach istniejącej infolinii wszystkie zainteresowane osoby będą mogły dowiedzieć się nt. wymogów jakie musi spełniać wniosek o dofinansowanie, aby można było powiedzieć, że spełnia zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

Institucja odpowiedzialna za zadanie: IZ PO KL, Centrum Programów Europejskich (od II połowy 2009 roku odpowiedzialny za infolinię).

Termin realizacji zadania: od II kwartał 2009 roku.

5. System realizacji Agendy działań na rzecz zasady równości szans kobiet i mężczyzn

Za realizację Agendy działań odpowiedzialni są:

- Pracownicy Instytucji Zarządzającej PO KL (IZ),
- Członkowie Komitetu Monitorującego (KM) i Podkomitetów Monitorujących (PKM),
- Pracownicy Instytucji Pośredniczących (IP),
- Pracownicy Instytucji Pośredniczących II stopnia (IP2),
- Członkowie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Agenda działań będzie również ogólnodostępna dla wszystkich zainteresowanych na stronie internetowej www.efs.gov.pl.

Za zarządzanie i wdrażanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie całego Programu odpowiedzialna jest Instytucja Zarządzająca PO KL. W procesie wdrażania uczestniczą również: Instytucje Pośredniczące oraz Instytucje Pośredniczące II stopnia. Rolę nadzorującą proces wdrażania pełni Komitet Monitorujący i Podkomitety Monitorujące.

Instytucja Zarządzająca

- Wyznacza kierunek wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn,
- Odpowiedzialna jest za przygotowanie i aktualizację agendy działań na rzecz wdrażania zasady równości płci,
- Udziela pomocy Instytucjom Pośredniczącym we wdrażaniu zasady równości szans kobiet i mężczyzn,
- Proponuje zagadnienia, którymi powinna zająć się Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn,
- Monitoruje powstałe w IZ PO KL dokumenty pod względem zgodności z zasadą równości szans,
- Dokona kompleksowego przeglądu dokumentów służących realizacji systemu PO KL i stopniowo (powstanie harmonogram planowanych zmian) uzupełni te, w których zasada została niedostatecznie uwzględniona,
- Na życzenie Grupy Roboczej ds. Horyzontalnych przy KM PO KL przekłada informację o działalności Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn.

Instytucja Pośrednicząca/ Instytucja Pośrednicząca II stopnia

- Informuje projektodawców o obowiązku realizacji zasady równości szans,
- Informuje i szkoli projektodawców/członków KOP-ów na temat praktycznej realizacji zasady równości szans w projektach PO KL (poprzez strony internetowe, broszury, ulotki, seminaria, konferencje, spotkania informacyjne, przewodniki dla beneficjentów i inne) lub zleca te zadania np. ROEFS i kontroluje ich prawidłowe wykonanie,
- Zapewnia, że zasada równości szans jest znana i rozumiana przez wszystkie osoby zaangażowane w prace KOP (zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna stanowić integralną część szkolenia dotyczącego zasad oceny projektów),
- Zapewnia, że wnioski, które nie spełniają zasady równości szans kobiet i mężczyzn, są odrzucane (konkurs) lub kierowane do uzupełnienia (systemowe),
- Przygotowuje Plany Działań, Dokumentację Konkursową lub inne dokumenty programowe w sposób ułatwiający projektodawcom identyfikację nierówności płci istniejących w danym obszarze problemowym.

Komitet Monitorujący/ Podkomitet Monitorujący

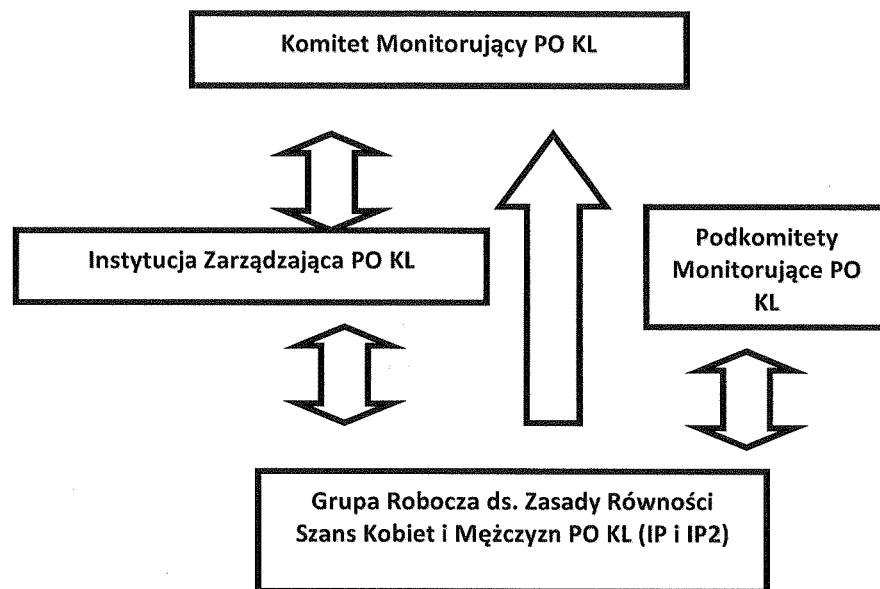
Nadzoruje zgodność realizowanego wsparcia z polityką równości szans poprzez:

- Wspieranie Instytucji Zarządzającej w przygotowaniu i realizacji *Planu działań na rzecz Równości Szans Kobiet i Mężczyzn w PO KL*, oraz monitorowanie jego wykonania,
- Sprawdzanie proponowanych kryteriów wyboru projektu pod kątem wspierania grup znajdujących się w szczególnej sytuacji oraz osłabiania istniejących nierówności,
- Inicjowanie działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn.

Regionalne Ośrodki EFS

- Organizowanie cyklicznych szkoleń z zasady równości płci dla projektodawców w zakresie przygotowywania i realizacji projektu,
- Upowszechnianie wśród potencjalnych projektodawców informacji nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Zakres działalności poszczególnych instytucji.



Instytucja Zarządzająca oraz Instytucje Pośredniczące i Instytucje Pośredniczące II stopnia zobowiązane są do uwzględnienia działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w planach na kolejne lata kalendarzowe. Działania te powinny zostać ujęte w ramach Roczego Planu Działania Pomocy Technicznej PO KL. IZ oraz członkowie/członkinie Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn przedstawiają na spotkaniu Grupy i Podkomitetach Monitorujących informacje o działaniach zrealizowanych przez instytucje w ubiegłym roku. Informacja zbiorcza nt. zrealizowanych działań przedstawiana jest przez Grupę na posiedzeniu Komitetu Monitorującego.

6. Monitoring

Oprócz sprawozdań zostaną wyznaczone wskaźniki do mierzenia postępu wdrażania zasady przez cały okres programowania.

LP.	Wskaźniki	Wartość bazowa 2007 ⁸	Wartość docelowa 2013	Weryfikacja
Poziom instytucjonalny				
1	Procent akceptacji ⁹ zasady równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL	56%	90%	Badanie ewaluacyjne
2	Liczba instytucji, która uzyskała certyfikat instytucji równościowych	8	30	Badanie ewaluacyjne
Poziom projektodawców				
1	Procent przeszkolonych projektodawców z zasady równości szans kobiet i mężczyzn	-	70%	Badanie ewaluacyjne

7. Finansowanie

Wszystkie działania podejmowane na rzecz wzmocnienia równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL będą finansowane ze środków pomocy technicznej dla Programu.

8. Kalendarz najbliższych działań

Lp.	Zadanie	Instytucja odpowiedzialna za zadanie	Termin	Adresaci
1	Poradnik „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL”	IZ PO KL	I kwartał 2009	IZ, IP, IP2, PKM, KM, Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn
2	Wprowadzenie standardu minimum do Karty Oceny Merytorycznej	IZ PO KL	Kwiecień 2009	IOK
3	Szkolenia członków KOP-ów z zasady równości	KOEFS	II kwartał 2009	IP i IP2

⁸ Dane bazowe z 2007 roku pochodzą z badania ewaluacyjnego *Realizacja perspektywy równości szans płci w ramach SPO RZL, DZF, 2007.*

⁹ Poziom akceptacji został zmierzony w ramach badania *Realizacja perspektywy równości szans płci w ramach SPO RZL 2004-2006* za pomocą pytania „Czy Pana(i) zdaniem w Pana(i) działaniach związanych z SPO RZL istnieje miejsce na zastosowanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn”?

	szans kobiet i mężczyzn, w tym ze standardu minimum	IZ PO KL	III kwartał 2009	
		IP i IP2	Od 2010	
4	Szkolenia pracowników ROEFS z zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w tym ze standardu minimum	IZ PO KL w porozumieniu z KOEFS	II kwartał 2009	ROEFS-y
5	Infolinia/skrzynka mailowa	IZ PO KL	II kwartał 2009	Potencjalni projektodawcy
6	Przygotowanie uniwersalnego programu szkolenia z zasady równości szans kobiet i mężczyzn dla projektodawców	Na zlecenie IZ PO KL	II kwartał 2009	ROEFS, potencjalni projektodawcy
7	Rozszerzona sprawozdawczość PO KL	IP, IP2	Wprowadzona w 2010	IZ PO KL, IP, IP2
8	Rozszerzenie wniosku o płatność	IZ PO KL	Wprowadzenie w 2010	Projektodawcy, IP i IP2
9	Szkolenie potencjalnych projektodawców z zasady równości szans kobiet i mężczyzn	ROEFS	Od 2010 (rekomendowane przez IZ PO KL w 2009)	Potencjalni projektodawcy
10	Szkolenia kadry kierowniczej i pracowników IP, IP2, członków PKM z zasady równości szans kobiet i mężczyzn	IP i IP2	Od 2010 (rekomendowane przez IZ PO KL w 2009)	IP i IP2, PKM
11	Szkolenia członków Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn	IZ PO KL	Od 2010	Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn
12	Certyfikacja instytucji	IZ PO KL, DKR, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania	Od 2010	IP, IP2
13	Rozszerzenie wniosku o dofinansowanie	IZ PO KL	Wprowadzenie w 2010	Projektodawcy, IP i IP2
14	Rozszerzona formuła konkursu dobre praktyki	IZ PO KL	Wprowadzenie w 2010	Projektodawcy
15	Spotkania Grupy Roboczej ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn	IZ PO KL	Dwa razy do roku	Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn

16	Artykuły w biuletynie	IZ PO KL, Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn	Zadanie cykliczne	IP, IP2, PKM, KM,
17	Aktualizacja Bazy wiedzy/strony www.efs.gov.pl	IZ PO KL, IP i IP2	Zadanie cykliczne	IZ PO KL, IP i IP2
18	Spotkania z DKR MPiPS/Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania	IZ PO KL, Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn	Zadanie cykliczne	-
19	Konsultacje telefoniczne/internetowe	Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn	Zadanie cykliczne	Grupa Robocza ds. Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn
20	Konferencje dot. zasady równości szans kobiet i mężczyzn	IZ PO KL IZ PO KL, DKR, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania	Zadania cykliczne	Wszyscy zainteresowani