

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS Kobiet i mężczyzn STANDARD MINIMUM W PROGRAMIE OPERACYJNYM KAPITAŁ LUDZKI

RAMY PRAWNE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest zasadą horyzontalną, a więc powinna być przestrzegana na każdym etapie wdrażania funduszy unijnych;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 2

RAMY PRAWNE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Rozporządzenie Rady 1083/2006
 - art. 16 Równość między mężczyznami i kobietami i niedyskryminacja mówi, że:
 - *Państwa Członkowskie i Komisja zapewniają wsparcie zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględniania problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania funduszy;*

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 3

RAMY PRAWNE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYZN

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, art. 33
- *„Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”;*

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 4



RAMY PRAWNE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, art. 33
- „*Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę – jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*”;



RAMY PRAWNE – KODEKS PRACY

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, art. 11;
 - *„Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”;*



RAMY PRAWNE – KODEKS PRACY

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- *„Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność – związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna”*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI - MITY ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- polityka równości płci ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się sobie równi;
- polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50;
- polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (a właściwie feministki) i dyskryminuje mężczyzn;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 8

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – RÓWNOŚĆ PŁCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYCZYN

- 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;
- możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci;

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI - STEREOTYPY

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYZN

- uogólnione przekonania dotyczące tego jakie są (wszystkie) **kobiety** i jacy są (wszyscy) **mężczyźni**;
- uproszczone opisy „**męskiego mężczyzny**” i „**kobiecej kobiety**”, podzielane przez ogół społeczeństwa i powstające w efekcie wychowania i socjalizacji w społeczeństwie;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 10

STRATEGICZNE CELE NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- wprowadzone przez opracowany przez Komisję Europejską „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006 – 2010”;

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 11

STRATEGICZNE CELE NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn;
- godzenie życia prywatnego i zawodowego;
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 12

STRATEGICZNE CELE NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- wykorzenianie wszelkich form przemocy ze względu na płeć;
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią;
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz praktyce rozwojowej;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 13

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI - FILARY RÓWNOŚCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Zasada równości kobiet i mężczyzn powinna być realizowana poprzez jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść:
 - ✓ polityka równości płci (gender mainstreaming);
 - ✓ konkretne działania wspierające równość płci (specific actions);

KONKRETNE DZIAŁANIA (SPECIFIC ACTIONS)

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- celem jest rzeczywista równość, szybka zmiana społeczna, rekompensata za lata/wieki dyskryminacji ze względu na płeć;



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 15

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER MAINSTREAMING)

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- celowe, systematyczne i świadome ocenianie danej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, która ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie faktycznej równości płci;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 16

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER MAINSTREAMING)

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- w przypadku Europejskiego Funduszu Społecznego polityka równości płci będzie najczęściej realizowana poprzez:
 - ✓ projekty zmieniające relacje między kobietami, a mężczyznami (promocja godzenia życia zawodowego i prywatnego poprzez większe zaangażowanie mężczyzn w wypełnianie obowiązków rodzinnych;

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER MAINSTREAMING)

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- ✓ projekty promujące równość kobiet i mężczyzn w administracji, edukacji, sądownictwa;
- ✓ działania pozytywne, wyrównawcze, mające na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez udzielenie szczególnego wsparcia grupom znajdującym się w gorszym położeniu;
- ✓ projekty skierowane tylko do jednej płci;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 18

SCHODY DO RÓWNOŚCI – PROJEKTY ŚLEPE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- brak odniesienia do sytuacji kobiet i mężczyzn, są instytucje, osoby ludzkie;
- dane ilościowe nie uwzględniają podziału na kobiety i mężczyzn;
- analiza problemu w projekcie nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 19

SCHODY DO RÓWNOŚCI – PROJEKTY NEUTRALNE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- dane ilościowe nie uwzględniają podziału na kobiety i mężczyźni;
- analiza problemów w projekcie nie uwzględnia sytuacji kobiet i mężczyzn;
- projektodawca deklaruje „pełną dostępność” i brak dyskryminacji nie proponując żadnych konkretnych działań, które to zapewnią;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 20

SCHODY DO RÓWNOŚCI – PROJEKTY PRAKTYCZNE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- dane ilościowe uwzględniają podział na kobiety i mężczyzn, jednak nie przekłada się on na adekwatny, liczbowy udział uczestniczek/uczestników;
- na etapie analizy jest widoczna zróżnicowana sytuacja kobiet i mężczyzn, jednak nie przekłada się to na równościowe cele i działania projektu;

SCHODY DO RÓWNOŚCI – PROJEKTY RÓWNOŚCIOWE

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- wszystkie dane segregowane są z podziałem na płeć;
- na etapie analizy bada się różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn;
- skład liczbowy uczestniczek/uczestników wynika z analizy i jest adekwatny do problemu;
- proponowane działania przyczyniają się do realizacji strategicznych celów równości płci;



STANDARD MINIMUM

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- standard minimum realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn;
- każdy wniosek powinien zawierać analizę sytuacji kobiet i mężczyzn niezależnie od tego czy wsparcie kierowane jest do osób czy do instytucji;

STANDARD MINIMUM

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- znajduje się w Karcie Oceny Merytorycznej – część A;
- na jego podstawie członkowie Komisji Oceny Projektów oceniają czy zasada równości szans kobiet i mężczyzn została zachowana;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STANDARD MINIMUM

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- standard składa się z 7 pytań;
- wniosek musi otrzymać w trakcie oceny przynajmniej 2 odpowiedzi pozytywne;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 25

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

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?

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- przedstawienie danych jakościowych i/lub ilościowych w podziale na płeć w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu oraz odniesienie się do występujących barier równości;
- minimalny wymóg to podanie w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn przynajmniej jednej danej w podziale na płeć dotyczącej obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO



BARIERY RÓWNOŚCI – PYTANIE NR 1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Komisja Europejska zdefiniowała 10 barier równości:
 - ✓ Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy;
 - ✓ Różnice w płacach kobiet i mężczyzn;
 - ✓ Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy;
 - ✓ Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych,
 - ✓ Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BARIERY RÓWNOŚCI – PYTANIE NR 1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Komisja Europejska zdefiniowała 10 barier równości:
 - ✓ Przemoc ze względu na płeć;
 - ✓ Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia;
 - ✓ Niewystarczający system opieki przedszkolnej;
 - ✓ Stereotypy płci we wszystkich obszarach;
 - ✓ Dyskryminacja wielokrotna;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 29

PYTANIE NR 1 – OBSZAR INTERWENCJI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- wszystkie wymienione bariery równości istnieją również w Polsce i spotykamy je w obszarach objętych wsparciem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w zatrudnieniu, edukacji, administracji publicznej, ochronie zdrowia, adaptacyjność;

PYTANIE NR 1 – ZASIĘG ODDZIAŁYWANIA

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- przestrzeń, której dotyczy projekt np. region, powiat, kraj, instytucja, przedsiębiorstwo, konkretny dział w danej instytucji;

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 31

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- celem analizy jest ukazanie położenia w jakim znajduje się kobiety i mężczyźni, którzy wchodzą w skład grupy docelowej;
- istotne jest podanie liczby kobiet i mężczyzn;
- czy któraś z grup znajduje się w gorszym położeniu?
- jakie występują bariery równościowe?
- jakie są tego przyczyny?

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 2

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

2. Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 2

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- dane muszą być bezpośrednio powiązane ze specyfiką i/lub zakresem oddziaływania projektu;
- wnioskodawca powinien wskazać na brak istniejących nierówności na podstawie danych ilościowych możliwych do zweryfikowania dla osób oceniających projekt;

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 3

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

3. Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru i zasięgu oddziaływania projektu?

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 3

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- podane dane powinny odnosić się do specyfiki grupy docelowej;



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 1, 2, 3

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- w przypadku braku dokładnych danych (jakościowych i/lub ilościowych), które można wykorzystać w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn należy skorzystać z informacji, które są jak najbardziej zbliżone do obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu;
- dopuszczalne jest wykorzystanie danych pochodzących z badań własnych. W tym przypadku należy podać dokładne informacje dotyczące tego projektu;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 4

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

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?



STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 4

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- zaplanowane działania powinny odpowiadać na nierówności i bariery równości zdiagnozowane w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn;
- na etapie rekrutacji do projektu powinno nastąpić dopasowanie form wsparcia dla uczestniczek i uczestników projektu wobec zdiagnozowanych nierówności w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn;

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 4

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- działania powinny być zróżnicowane pod kątem odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn;
- minimalny wymóg to podanie przynajmniej jednego przykładu działania jakie zostanie zrealizowane w projekcie na rzecz wyrównywania nierówności i barier zdiagnozowanych w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn lub działania zróżnicowanego pod kątem odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 5

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

5. Czy rezultaty 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?

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 41

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 5

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- rezultaty powinny wynikać z analizy sytuacji kobiet i mężczyzn i zaplanowanych działań w projekcie;
- rezultaty w postaci liczby osób należy podawać w podziale na płeć;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 5

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- minimalnym wymogiem jest podanie w wniosku o dofinansowanie przynajmniej jednego rezultatu w podziale na płeć i/lub rezultatu wskazującego jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze problemowym i/lub zasięgu oddziaływania projektu;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 43



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 6

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

6. Czy projekt wskazuje w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 44

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 6

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- informacja w jaki sposób projektodawca planuje zapewnić równościowe zarządzanie projektem;
- uświadczenie osób zaangażowanych w realizację projektu (personel i wykonawcy) na temat obowiązku przestrzegania zasady równości kobiet i mężczyzn;



STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 6

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZCZYN

- określenie obowiązków związanych z realizacją zasady równości szans kobiet i mężczyzn (zbieranie danych o uczestniczkach i uczestnikach);
- wzmocnienie kompetencji – zespołu projektowego w stosowaniu zasady równych szans kobiet i mężczyzn w obszarze problemowym (warsztaty uwrażliwiające, szkolenia tematyczne dla zespołu projektowego);



STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 6

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- włączenie do projektu osób lub organizacji posiadających wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań z zachowaniem zasady równości kobiet i mężczyzn;
- zapewnienie, że w proces podejmowania decyzji w projekcie zaangażowane są zarówno mężczyźni jak i kobiety, komisje oceniające, panele rekrutacyjne);

STANDARD MINIMUM – PYTANIE NR 6

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- wprowadzenie rzeczywistych możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego przez kobiety i mężczyzn pracujących w zespole projektowym i zaplanowanie elastycznych form pracy;

STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- profilu działalności projektodawcy ze względu na ograniczenia statutowe (ograniczenia statutowe);



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 49



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- profil działalności projektodawcy oznacza, że w ramach statutu (lub innego równoważnego dokumentu) istnieje jednoznaczny zapis, że beneficjent przewiduje w ramach swojej działalności wsparcie skierowane tylko do jednej z płci.
- w przypadku tego wyjątku statut organizacji może być zweryfikowany przed podpisaniem umowy.



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- natomiast na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, beneficjent musi podać w treści wniosku informację, że jego projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na ograniczenia statutowe.
- brak takiej informacji we wniosku o dofinansowanie wyklucza możliwość zakwalifikowania tego wniosku do niniejszego wyjątku;



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- 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;



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- wsparciem są objęci wszyscy pracownicy lub personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu, konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie;



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- beneficjent musi podać w treści wniosku informację, że jego projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na zamkniętą rekrutację wraz z uzasadnieniem;
- w celu stwierdzenia, że dany projekt należy do wyjątku Beneficjent powinien wymienić z indywidualnej nazwy podmiot lub podmioty do których skierowane jest wsparcie w ramach projektu;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- 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;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 55



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Działania pozytywne:
 - ✓ działania skierowane tylko i wyłącznie do jednej płci;
 - ✓ realizacja działań pozytywnych wynika ze zdecydowanie gorszego położenia danej grupy w konkretnym obszarze interwencji lub zasięgu oddziaływania projektu;
 - ✓ wnioskodawca w wniosku o dofinansowanie musi zawrzeć analizę sytuacji kobiet i mężczyzn;



STANDARD MINIMUM – WYJĄTKI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Działania pozytywne:
 - ✓ konieczność podjęcia działań musi być uzasadniona na poziomie wniosku o dofinansowanie w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu i poparta konkretnymi danymi;
 - ✓ oznacza przeanalizowanie i porównanie sytuacji obu płci i udowodnienie szczególnego położenia jednej płci;

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy dane ilościowe zebrane w uzasadnieniu uwzględniają podział na wskaźniki dotyczące kobiet i mężczyzn?
- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiadać projekt, uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy cele projektu określają adekwatnie i realistycznie udział uczestniczek i uczestników projektu w danym obszarze problemowym z podziałem na kobiety i mężczyzn?
- Czy projekt identyfikuje i wspiera w szczególny sposób grupę znajdującą się w gorszym położeniu?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiadać projekt uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Czy opis obszaru problemowego zauważa istniejące równości płci? (np. niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych, niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji);

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiadać projekt uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Czy opis obszaru problemowego zauważa istniejące równości płci? (np. niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych, niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji);

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.1

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy cele projektu są spójne z diagnozą problemów w danym obszarze i odnoszą do przynajmniej jednego z celów strategicznych płci?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.2

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy każda grupa docelowa została scharakteryzowana pod kątem płci?
- Czy liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład grup docelowych wyznaczona jest adekwatnie do analizy problemu lub czy zdecydowanie wspiera grupę znajdującą się w gorszym położeniu?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.2

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Czy w przypadku gdy projekt jest skierowany zarówno do kobiet jak i męczyzn w charakterystyce osób, które zostaną objęte wsparciem została opisana i oddzielnie zanalizowana sytuacja obu grup?
- Czy określone w projekcie kryteria rekrutacji odpowiadają położeniu grupy docelowej i jej reprezentację liczbowa w danym obszarze?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.2

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN

- Czy osoby pracujące w danych instytucjach zostały scharakteryzowane pod kątem płci?
- Czy w przypadku, gdy w projekcie wezmą udział zarówno kobiety jak i mężczyźni została opisana i poddana analizie sytuacja, w której znajdują się kobiety i mężczyźni?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.3

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Czy działania (tematy, programy szkoleń, temat kampanii) przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu roli K i M?
- Czy działania zapewniają udział osobom posiadającym mniejszą mobilność, większe obciążenia związane z opieką nad osobami zależnymi?
- Czy działania przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról K i M?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.4

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Czy zagwarantowane rezultaty są spójne z celami i działaniami jakie zostały zaplanowane w kontekście równości szans K i M?
- Czy rezultaty zostały przedstawione w sposób umożliwiający stwierdzenie, które z nich i w jakim stopniu dotyczą K i M?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.4

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do poprawy sytuacji K i M, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji?
- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do osiągnięcia przynajmniej jednego z celów strategicznych, celów równości płci, nie pogłębiając nierówności w danym obszarze?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.5

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy organizacja wnioskodawcy lub partnerstwo posiada odpowiednią wiedzę dotyczącą danego problemu ze szczegółowym uwzględnieniem problematyki równości płci i sytuacji K i M?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.5

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Czy projekt włącza przedstawicielki lub przedstawicieli grup docelowych w planowanie, realizację i ewaluację projektu poprzez konsultacje, badania, potrzeb, włączenie w procesy decyzyjne?
- Czy w procesie podejmowania decyzji w projekcie (np. Komitet Sterujący, Komisja Rekrutacyjna) zapewnione jest uczestnictwo K i M?

STANDARD MINIMUM – PYTANIA POMOCNICZE – 3.5

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Czy projekt włącza przedstawicielki lub przedstawicieli grup docelowych w planowanie, realizację i ewaluację projektu poprzez konsultacje, badania, potrzeb, włączenie w procesy decyzyjne?
- Czy w procesie podejmowania decyzji w projekcie (np. Komitet Sterujący, Komisja Rekrutacyjna) zapewnione jest uczestnictwo K i M?

CZTERY KROKI – ANALIZA PŁCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- narzędzie za pomocą, którego możemy przeprowadzić analizę pod kątem płci;
- cztery rodzaje pytań, na które kolejno odpowiadamy tak, aby postawić diagnozę sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZTERY KROKI – ANALIZA PŁCI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- krok 1 i 2 – jak wygląda sytuacja kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym;
- krok 3 i 4 – dlaczego tak jest i co z tego wynika;

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 73

KROK 1 – REPREZENTACJA – CEL GŁÓWNY

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

Zebranie danych posegregowanych ze względu na płeć.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 74

KROK 1 – REPREZENTACJA – CEL GŁÓWNY

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

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

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 75

KROK 2 – PORTRET UCZESTNICZKI/UCZESTNIKA

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

Zbudowanie całościowego obszaru „przeciętnego uczestnik”, „przeciętnej uczestniczki” projektu w danym obszarze, w taki sposób, aby uwzględnić zarówno wymiar zawodowy, jak i prywatny – zidentyfikować rolę płci;

KROK 2 – PORTRET UCZESTNICZKI/UCZESTNIKA

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN

- Kto zajmuje się dziećmi i innymi osobami zależnymi?
- Kto i kiedy ma wolny czas?
- Kto i gdzie mieszka?
- Kto posiada prawo do lokalu mieszkalnego?
- Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?

KROK 2 – PORTRET UCZESTNICZKI/UCZESTNIKA

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYCZYN

- Kto, czy i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy jest zatrudniony? Kto pracuje „na czarno”? Kto zajmuje jakie stanowiska?
- Ile kto zarabia przeciętnie w danej branży?
- Na jakie problemy i trudności napotykają mężczyźni, a na jakie kobiety w swoim życiu społeczno-zawodowym?
- Kto posiada własny samochód?

KROK 2 – PORTRET UCZESTNICZKI/UCZESTNIKA

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN

- Kto częściej korzysta z publicznych środków transportu?
- Kto korzysta z jakich źródeł informacji?
- Kto ma dostęp do Internetu?
- Kto i jak się uczy?

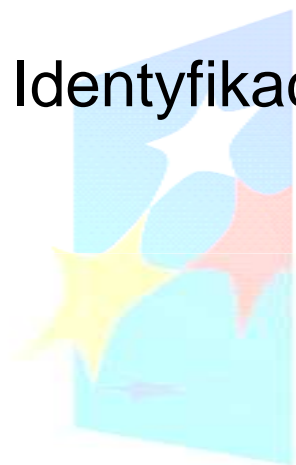
URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 79

KROK 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN

Identyfikacja barier równości w danym obszarze;



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 80

KROK 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYZN

- Dlaczego tak jest?
- Jakie są zależności między położeniem kobiety i mężczyzny, a społecznymi rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom?
- Jakie wzorce zachowań i mechanizmy społeczne możemy zauważyć?

KROK 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN

- Kto ma wpływ na zmianę w danym obszarze? Jakic instytucje? Jakic organizacje? Kto podejmuje decyzje?
- Jakic są bariery równości w danym obszarze?
- Jakic są bariery, które w szczególnym stopniu dotyczą K, a jakic dotyczą M?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

KROK 4 – POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYZN

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN

Identyfikacja specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn;



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

DEPARTAMENT POLITYKI REGIONALNEJ WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM 83

KROK 4 – POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYZN

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN

- Jakie są potrzeby K, a jakie M 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 K i M?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?