

**Poradnik dla projektodawców aplikujących o środki w
ramach Poddziałania 8.2.1 Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki w 2012 roku w województwie
dolnośląskim**

Rozdział 4 Gender mainstreaming – Standard minimum

Jak wynika z dotychczas zdobytego przez Instytucje Pośredniczącą doświadczenia projektodawcom duży problem sprawia właściwe opisanie tzw. standardu minimum równości płci, który każdy wniosek o dofinansowanie musi spełniać, aby uzyskać pozytywną ocenę merytoryczną. Standard minimum ma formę listy sprawdzającej w Karcie Oceny Merytorycznej, która zawiera pytania, czy wniosek o dofinansowanie spełnia minimalne wymagania w zakresie przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie. Zasada gender mainstreaming (równość płci) realizuje jedną z polityk horyzontalnych dotyczącą równości kobiet i mężczyzn. Jest to obowiązek prawny, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce. Strategia gender mainstreaming zakłada świadome i konsekwentne uwzględnianie problematyki płci na wszystkich etapach projektu. Równościowe rozwiązania w projektach mają pomóc w pełnej realizacji założeń PO KL związanych z wspieraniem rozwoju społecznego w Polsce. Szczegółowe informacje dotyczące prawidłowego wypełnienia wniosku o dofinansowanie z uwzględnieniem zasady gender mainstreaming znajdują się w Poradniku – *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*.

PODZIAŁANIE 8.2.1

Pytania przewidziane w standardzie minimum:

1. **Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć? (punkty 3.1 i 3.2 wniosku o dofinansowanie)**

Odpowiedź na pytanie jest pozytywna, jeżeli:

- w punkcie 3.1 oraz 3.2 wniosku o dofinansowanie projektodawca przeprowadzi analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, a następnie jej wyniki przedstawi w postaci danych jakościowych i/lub ilościowych odzwierciedlających sytuację kobiet i mężczyzn; poprzez **obszar interwencji** należy rozumieć obszary objęte wsparciem w ramach PO KL, np. rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, nawiązanie współpracy pomiędzy sferą nauki i biznesu, edukacja, zatrudnienie, integracja społeczna, **natomiast zasięg oddziaływania** projektu odnosi się do przestrzeni, której projekt dotyczy, np. regionu, powiatu, kraju, instytucji itd.,
- wskazane wyżej dane ilościowe uwzględniają podział na wskaźniki dotyczące kobiet i mężczyzn,
- analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiedzieć projekt, uwzględnia społeczno – kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn,
- cele projektu określają adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/uczestniczek projektu w danym obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu z podziałem na kobiety i mężczyzn,
- projekt identyfikuje i wspiera w szczególny sposób grupę znajdującą się w gorszym położeniu.

Należy pamiętać, że nierówności ze względu na płeć to dysproporcje, które powstają w wyniku istnienia tzw. barier równości płci (np. słabe zaangażowania kobiet w sferę biznesu/nauki itd.). Analiza ma na celu ukazanie, w jakim położeniu znajdują się kobiety i mężczyźni wchodzący w skład grupy docelowej. Dlatego też istotne jest podanie liczby kobiet i mężczyzn, a także odpowiedzenie na pytania, czy któraś z grup nie znajduje się w gorszym położeniu, jakie bariery równości występują i

jakie są tego przyczyny. **Przy czym podanie liczby osób w podziale na płeć wyłącznie w tabeli w pkt. 3.2.1 wniosku, bez wskazania w części opisowej danych jakościowych i/lub ilościowych odzwierciedlających sytuację kobiet i mężczyzn, jest niewystarczające do uzyskania pozytywnej odpowiedzi na którekolwiek z pytań 1-3 standardu minimum. Ujęte w tabeli dane stanowią tylko część analizy.**

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w projektach związanych ze wsparciem dla pracowników naukowych jednostek naukowych i/lub pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych uczelni odbywających staże w przedsiębiorstwach oraz w projektach związanych ze wsparciem dla przedsiębiorstw, obejmującym szkolenia i/lub doradztwo dla pracowników przedsiębiorstw prowadzone przez (lub z udziałem) pracowników naukowych jednostek i uczelni ukierunkowane na wdrożenie danych przedsięwzięć innowacyjnych w przedsiębiorstwach to spojrzenie na bariery współpracy ośrodków naukowych i przedsiębiorców z perspektywy równych szans kobiet i mężczyzn, w szczególności dostępu, obecności i roli kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości takich dziedzin nauki jak m.in.: inżynieria materiałowa, biotechnologia, nauki o żywności, czy technologie informacyjne i komunikacyjne. Projekty te powinny przyczyniać się do wzrostu udziału kobiet w ogólnej liczbie osób korzystających z usług wspierających innowacje/technologie, jak również zwiększyć dostęp kobiet i mężczyzn do elastycznej pracy w usługach wspierających innowacje.

Przygotowując projekty, w których przewidziane są staże w przedsiębiorstwach dla pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych oraz projekty, w których przewidziane jest wsparcie dla przedsiębiorstw w postaci szkoleń i/lub doradztwa dla ich pracowników prowadzone przez lub z udziałem pracowników naukowych, należy upewnić się, czy dany projekt nie utrwała istniejącej segregacji na rynku pracy. W praktyce to oznacza przyjrzenie się temu, czy zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobięcych” zawodów (segregacja pozioma rynku pracy). Tendencja do przypisywania kobietom i mężczyznom różnych zawodów są jednym z najważniejszych czynników powodujących nierówności na rynku pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o sektor nauki i techniki. Równolegle należy podjąć działania w zakresie promowania równowagi płci w zawodach związanych z nauką i techniką.

Zatem przedstawiony w projekcie problem dotyczący współpracy sfery nauki z gospodarką powinien być ujęty w kontekście zagadnień dotyczących płci, np. struktura aktywności zawodowej oraz naukowej kobiet i mężczyzn, oraz barier na jakie napotykają one w obszarze problemowym projektu.

Zasadne jest przeprowadzenie analizy pod kątem zaangażowania kobiet i mężczyzn na polu naukowym, biznesowym i gospodarczym oraz wskazanie w pkt. 3.1 i 3.2 wniosku o dofinansowanie zarówno danych ilościowych (np. liczba kobiet/mężczyzn pracujących w branżach technicznych), jak i jakościowych (np. powody słabego zaangażowania kobiet w sferę biznesu/nauki – jeżeli występuje).

Diagnoza uwzględniająca sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym powinna być przeprowadzona również pod kątem zagadnień związanych z segregacją pionową rynku pracy, w szczególności utrudnionego dla kobiet dostępu do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych. W ramach segregacji pionowej rynku warto zwrócić uwagę na sytuację, w której kobiety pracując na stanowiskach tzw. pomocniczych, administracyjnych, wspierających, zarówno w biznesie, jak i nauce, mają utrudniony dostęp do awansu na stanowiska kierownicze (tzw. szklane ściany), czy też kobiety zbliżające się do szczytu hierarchii pracowniczych/naukowych coraz trudniej awansują na stanowiska decyzyjne (tzw. szklany sufit).

2. **Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu? (punkty 3.1 i 3.2 wniosku o dofinansowanie)**

Odpowiedź na pytanie jest pozytywna, jeżeli:

- projektodawca po przeprowadzeniu analizy i wskazaniu **danych ilościowych** dotyczących obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu w pkt. 3.1 oraz 3.2 wniosku o dofinansowanie stwierdza brak nierówności (nie można stwierdzić braku nierówności bez podania danych ilościowych w pkt. 3.1 oraz 3.2 wniosku o dofinansowanie).

Projektodawca może stwierdzić brak nierówności wyłącznie po przeprowadzeniu analizy i przedstawieniu danych ilościowych. Dane te muszą być bezpośrednio powiązane ze specyfiką i/lub zakresem oddziaływania projektu.

Liczby w podziale na płeć są szczególnie istotne, gdy projekt przewiduje zawężoną rekrutację.

3. **Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu? (punkty 3.1 i 3.2 wniosku o dofinansowanie)**

Odpowiedź na pytanie jest pozytywna, jeżeli:

- dane podane w analizie przeprowadzonej w pkt. 3.1 oraz 3.2 wniosku o dofinansowanie są adekwatne do projektu, dotyczą zarówno problemów poruszanych w danym projekcie (obszaru interwencji), jak i zasięgu jego oddziaływania oraz odnoszą się do specyfiki grupy docelowej.

W punkcie tym ważne jest wskazanie danych związanych z celem projektu. Dane jakościowe i ilościowe podane w podziale na płeć, najbardziej zbliżone i dostępne, wskazane w analizie kobiet i mężczyzn, powinny dotyczyć jednocześnie zasięgu oddziaływania projektu i obszaru interwencji. Np. jeżeli wsparcie w zakresie staży w przedsiębiorstwach kierowane jest do pracowników naukowych jednostek naukowych oraz pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych uczelni wyższych z terenu województwa dolnośląskiego, zgodnie z kryteriami wskazanymi w *Dokumentacji konkursowej*, to do analizy danych powinny zostać użyte dane dotyczące sektora szkolnictwa wyższego, sektora B+R, sektora MŚP z terenu województwa dolnośląskiego, danego powiatu i gminy.

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? (punkty 3.2, 3.3 i 3.4 wniosku o dofinansowanie)**

Odpowiedź na pytanie jest pozytywna, jeżeli:

- działania (tematy/programy szkoleń/staży/zakres doradztwa) przeciwdziałają stereotypom w postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn,
- działania zapewniają udział osobom posiadającym mniejszą mobilność, większe obciążenie związane z opieką nad osobami zależnymi itp.(należy uwzględnić potrzeby matek/ojców samotnie wychowujących dzieci),
- działania są zróżnicowane ze względu na płeć (działania mają dotyczyć w równym stopniu mężczyzn, jak i kobiet, należy jednak mieć na uwadze ich odmienne potrzeby i wrażliwość).

Zaplanowane działania powinny odpowiadać na nierówności i bariery zdiagnozowane w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn. Szczególną uwagę należy zwrócić w przypadku rekrutacji do projektu

i dopasowania odpowiednich form wsparcia dla uczestników/uczestniczek projektu wobec zdiagnozowanych nierówności w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn.

Jeżeli w projekcie nie zdiagnozowano barier ze względu na płeć, zaplanowane w nim działania powinny zmierzać do przestrzegania zasady równości płci tak, aby na żadnym etapie realizacji projektu te bariery nie pojawiły się.

Minimalnym wymogiem do uzyskania pozytywnej odpowiedzi na pytanie dotyczące działań pod kątem równości szans płci jest wskazanie przynajmniej jednego działania odpowiadającego na nierówności ze względu na płeć lub jednego działania zróżnicowanego wobec kobiet i mężczyzn.

W przypadku projektów z zakresu staży oraz wsparcia szkoleniowego i/lub doradczego dla przedsiębiorstw i ich pracowników, wzmacniających kompetencje w zawodach społecznie uznanych jako „męskie” lub ze zdecydowaną przewagą zatrudnionych mężczyzn z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

- założenie uczestnictwa kobiet we wsparciu oraz adekwatne i realistyczne zaplanowanie ich udziału liczbowego w projekcie. W przypadku projektów, w których mamy do czynienia z przełamywaniem stereotypów płci i segregacji poziomej na rynku pracy, należy założyć lekko wyższy niż przeciętnie w danej branży / specjalizacji naukowej udział kobiet we wsparciu projektowym (np. jeżeli w Instytucie Chemii Przemysłowej Uniwersytetu kadre naukową-dydaktyczną stanowi 18% kobiet, to w projekcie dot. stażu w przedsiębiorstwie zajmującym się biotechnologią możemy założyć, że np. 25% uczestników projektu z tego Instytutu to kobiety);
- aktywne zachęcanie kobiet do zdobycia cennych na rynku kwalifikacji, również wtedy, gdy kwalifikacje te społecznie łączone są przede wszystkim lub nawet wyłącznie z mężczyznami;
- zapewnienie kobietom niezbędnego wsparcia koniecznego do przełamywania stereotypów na swój własny temat oraz do radzenia sobie ze stereotypowymi reakcjami otoczenia;
- rozpoczęcie pracy z pracodawcami i przeprowadzenie działań uświadamiających na temat tego, czym są stereotypy płci i jak negatywnie wpływają one na decyzje związane np. z procesem rekrutacji.

5. Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu? (punkty 3.1 (w tym 3.1.2 i 3.1.3), 3.3 i 3.5 wniosku o dofinansowanie)

Odpowiedź na pytanie jest pozytywna, jeżeli:

- rezultaty wynikają z analizy sytuacji kobiet i mężczyzn, są spójne z celami (celem głównym i celami szczegółowymi) oraz działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn,
- rezultaty zostały przedstawione w sposób umożliwiający stwierdzenie, które z nich i w jakim stopniu dotyczą kobiet i mężczyzn (działania równościowe powinny przede wszystkim zmierzać do niwelowania stereotypów i segregacji),
- osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji.

Rezultaty powinny wynikać z analizy sytuacji kobiet i mężczyzn oraz zaplanowanych działań w projekcie. Wykazanie braku nierówności w obszarze i/lub zasięgu oddziaływania projektu (punkt 3.1 oraz 3.2 wniosku o dofinansowanie) nie zwalnia projektodawcy od podania ilościowych rezultatów w

podziale na płeć. We wniosku o dofinansowanie projektu, w miarę możliwości, powinna również znaleźć się informacja, w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia istniejących w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu nierówności ze względu na płeć.

Minimalnym wymogiem do uzyskania pozytywnej odpowiedzi na pytanie dotyczące rezultatów pod kątem równości szans płci jest podanie przynajmniej jednego rezultatu w podziale na płeć (pkt. 3.1.2 i 3.1.3 wniosku) i/lub wskazanie, w jaki sposób projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu (pkt. 3.5 wniosku).

6. Czy projekt wskazuje w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem? (punkt 3.7 wniosku o dofinansowanie)

Odpowiedź na pytanie jest pozytywna, jeżeli:

- organizacja wnioskodawcy lub partnerstwo posiada odpowiednią wiedzę dotyczącą problemu ze szczególnym uwzględnieniem problematyki równości płci, sytuacji kobiet i mężczyzn,
- projekt włącza przedstawicieli i przedstawicielki grup docelowych w planowanie, realizację i ewaluację projektu poprzez konsultacje, badanie ich potrzeb, włączenie w procesy decyzyjne,
- zasada równości szans przestrzegana jest na każdym etapie zarządzania (również monitoring, ewaluacja),
- w ramach projektu zaplanowano szkolenia kadry zarządzającej z tematyki równości szans, przewidziano zakup książek, podręczników na temat równości szans płci dla kadry zarządzającej,
- zaplanowano wprowadzenie elastycznych form lub godzin pracy zespołu projektowego, umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Wyrażenie jedynie deklaracji równościowego zarządzania projektem bez wskazania przynajmniej jednego działania, które potwierdzi jego równościowy charakter, jest niewystarczające do uzyskania pozytywnej odpowiedzi.

Grupy sterujące, składające się z przedstawicieli partnerów projektu (np. uczelni i przedsiębiorstw), powinny być tworzone z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Standard minimum jest spełniony w przypadku uzyskania co najmniej 2 pozytywnych odpowiedzi z 6 przedstawionych powyżej.

Wyjątki, co do których nie stosuje się standardu minimum:

Wyjątki stanowią projekty o ograniczonej rekrutacji, która wynika z:

- a. profilu działalności projektodawcy** (ograniczenia statutowe) - zapisy statutowe projektodawcy determinują grupę docelową projektu;
- b. realizacji 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) - projektodawca po dokonaniu analizy, poprzedzającej przygotowanie projektu, stwierdza, że w danym obszarze należy wesprzeć wyłącznie jedną płeć, ponieważ widzi jej mniejsze szanse;
- c. zamkniętej rekrutacji** (ze względu na zakres oddziaływania np. na terenie zakładu karnego) - projektodawca po dokonaniu analizy stwierdza, że w grupie są tylko przedstawiciele jednej płci. Nierealne jest objęcie wsparciem obu płci, ponieważ w danym obszarze nie występują.

Zagadnienia związane z równością płci w ramach Poddziałania 8.2.1:

- przykłady działań służących do zrównania szans kobiet i mężczyzn:
 - promowanie zachowań zapewniających kobietom możliwość równego traktowania w nauce i biznesie, w tym również poprzez budowanie świadomości pracodawców,
 - zapewnienie wsparcia grupie, która napotyka na specyficzne bariery (np. kobiety naukowcy), co konsekwencji stworzy faktycznie równe szanse,
 - tworzenie *Grup sterujących* w projektach z uwzględnieniem równych szans kobiet i mężczyzn.

- zasada równości szans kobiet i mężczyzn w zarządzaniu projektem:
 - wzmocnienie kompetencji zespołu w stosowaniu zasady równości szans w obszarze realizacji projektu (np. warsztaty uwrażliwiające, konsultacje eksperckie),
 - zapewnienie możliwości elastycznego czasu pracy,
 - określenie obowiązków związanych z realizacją zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie (np. gromadzenie danych o uczestnikach, monitorowanie wskaźników i sprawozdawczość w podziale na płeć, przygotowywanie materiałów informacyjnych z uwzględnieniem problematyki równościowej),
 - włączenie do projektu osób lub organizacji posiadających wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań z zachowaniem zasady równości szans,
 - zapewnienie zaangażowania kobiet i mężczyzn w proces podejmowania decyzji (np. rady partnerskie, komisje rekrutacyjne).

Instrukcja do standardu minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn znajduje się w dokumencie pt. „*INSTRUKCJA wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI*” (1 stycznia 2012 r.).