

**SZKOLENIE Z RÓWNOŚCI SZANS
NIEDYSKRYMINACJI W TYM DOSTĘPNOŚCI DLA OSÓB
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI ORAZ ZASADY
RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYCZYN W RAMACH
FUNDUSZY UNIJNYCH NA LATA 2014-2020**

Projekt: „Szkolenia, staż i pracę masz – edycja 2”

Wytyczne ministerialne

- Zasada równości szans Kobiet i Mężczyzn oraz równouprawnienie płci są zapisane w dokumencie z 08.05.2015 **„Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020”** podpisanym przez Ministra Infrastruktury i Rozwoju.
- Podstawą prawną jest art. 5 ust. 1 pkt 11 ustawy z 11.07.2014 o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (Dz.U. poz. 1146, z późn. zm.).

Ważne pojęcia używane w Programach Operacyjnych

- Dyskryminacja - jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Wyróżnia się dyskryminację m.in. pośrednią, bezpośrednią czy wielokrotną.

Ważne pojęcia używane w Programach Operacyjnych – c.d.

- Dostępność – właściwość środowiska fizycznego, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz towarów i usług, pozwalająca osobom z niepełnosprawnościami na korzystanie z nich na zasadzie równości z innymi osobami. Dostępność jest warunkiem wstępnym prowadzenia przez wiele osób z niepełnosprawnościami niezależnego życia i uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym. Dostępność może być zapewniona przede wszystkim dzięki stosowaniu koncepcji **uniwersalnego projektowania**, a także poprzez usuwanie istniejących barier oraz stosowanie **mechanizmu racjonalnych usprawnień**.

Ważne pojęcia używane w Programach Operacyjnych – c.d.

- Uniwersalne projektowanie (UP) – projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. UP nie wyklucza możliwości zapewniania dodatkowych udogodnień dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne.
- Mechanizm racjonalnych usprawnień – konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, rozpatrywane osobno dla każdego konkretnego przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

Ważne pojęcia używane w Programach Operacyjnych – c.d.

- Zasada równości szans Kobiet i Mężczyzn – zasada mająca prowadzić do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia stanu, 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 mogą korzystać. Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.
- Polityka równości szans Kobiet i Mężczyzn – uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów politycznych, priorytetów i działań w ramach danego Programu Operacyjnego, na wszystkich jego etapach wdrażania, to jest na etapie planowania, realizacji i ewaluacji.

Ważne pojęcia używane w Programach Operacyjnych – c.d.

- Standard minimum – narzędzie używane do oceny realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów współfinansowanych z EFS (załącznik nr 1 do Wytycznych). Narzędzie to obejmuje zestaw **pięciu** zagadnień i ocenia czy wnioskodawca uwzględnił kwestie równościowe w ramach analizy:
 - problematyki projektu,
 - zaplanowanych działań,
 - wskaźników,
 - opisu wpływu realizacji projektu na sytuację kobiet i mężczyzn,
 - działań na rzecz zespołu projektowego.

Standard minimum - wyjątki

- Decyzja o zakwalifikowaniu danego projektu do wyjątku należy do instytucji oceniającej wnioski o dofinansowanie projektu. W przypadku uznania przez oceniającego, że projekt należy do wyjątku, oceniający nie musi wypełniać wszystkich pytań w ramach standardu minimum. Powinien w takiej sytuacji zaznaczyć pozytywną odpowiedź dotyczącą przynależności projektu do wyjątku, jak również zaznaczyć odpowiedź TAK w punkcie ogólnym „*Czy projekt jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn (na podstawie standardu minimum)?*”.
- Wyjątki stanowią projekty, w których niestosowanie standardu minimum wynika z:

Standard minimum – wyjątki – c.d.

- profilu działalności wnioskodawców ze względu na ograniczenia statutowe (np. Stowarzyszenie Samotnych Ojców lub Zakład Karny)

Profil działalności wnioskodawców oznacza, iż w ramach statutu (lub innego równoważnego dokumentu) istnieje jednoznaczny zapis, iż wnioskodawca przewiduje w ramach swojej działalności wsparcie skierowane tylko do jednej z płci. W przypadku tego wyjątku statut może być zweryfikowany przed podpisaniem umowy o dofinansowanie projektu. Natomiast na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, musi zostać podana w treści wniosku informacja, że ten projekt należy do tego wyjątku od standardu minimum – ze względu na ograniczenia wynikające z profilu działalności.

Standard minimum – wyjątki – c.d.

- zamkniętej rekrutacji

Przez zamkniętą rekrutację należy rozumieć sytuację, gdy projekt obejmuje - ze względu na swój zasięg oddziaływania - wsparciem wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie projektu. Przykładem może być skierowanie projektu tylko i wyłącznie do pracowników działu projektowania w firmie produkującej odzież, pod warunkiem że wsparciem zostaną objęte wszystkie osoby pracujące w tym dziale lub skierowanie wsparcia do pracowników całego przedsiębiorstwa – pod warunkiem że wszystkie osoby z tego przedsiębiorstwa zostaną objęte wsparciem. W treści wniosku o dofinansowanie projektu musi zostać podana informacja, że ten projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na zamkniętą rekrutację – wraz z uzasadnieniem.

Standard minimum

- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie polega na automatycznym objęciu wsparciem 50% kobiet i 50% mężczyzn w projekcie, ale na odwzorowaniu istniejących proporcji płci w danym obszarze lub zwiększaniu we wsparciu udziału grupy niedoreprezentowanej. Możliwe są jednak przypadki, w których proporcja 50/50 wynika z sytuacji kobiet i mężczyzn i stanowi proporcję prawidłową z perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn. Ocena wniosków o dofinansowanie projektów zgodnie ze standardem minimum stanowi zawsze indywidualną ocenę osoby jej dokonującej. Ocena prowadzona jest na podstawie zapisów wniosku o dofinansowanie projektu oraz wiedzy i doświadczenia osoby oceniającej.

Standard minimum – c.d.

- PYTANIA ROZSTRZYGAJĄCE

1. Czy we wniosku o dofinansowanie projektu podano informacje, które potwierdzają istnienie (albo brak istnienia) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

TAK

NIE

2. Czy wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

TAK

NIE

Standard minimum – c.d.

3. W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, czy wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu nie wystąpiły bariery równościowe?

TAK

NIE

4. Czy wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty projektu przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

TAK

NIE

Standard minimum – c.d.

5. Czy wniosek o dofinansowanie projektu wskazuje jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem?

TAK

NIE

Za każde pytanie można uzyskać max. 1 punkt. Standard minimum uznaje się za **spełniony** w momencie uzyskania min. 2 punktów.

Równościowe zarządzanie – jak to zrobić?

- Należy określić obowiązki związane z realizacją zasady równości szans K i M, które wynikają ze specyfiki projektu. Może to być np. zbieranie danych o uczestni(cz)kach, monitorowanie wskaźników osiągnięcia produktów/rezultatów i sprawozdawczość prowadzone w podziale na płeć, przygotowanie wszystkich materiałów promocyjnych z uwzględnieniem zasad równościowej komunikacji. Obowiązki te można zdefiniować jako zadanie projektowe połączone z konkretnymi działaniami i przypisać odpowiedzialność za ich wypełnianie do konkretnych stanowisk w zespole projektowym. Wzmocnienie kompetencji zespołu projektowego w stosowaniu zasady równości szans K i M w obszarze problemowym projektu można osiągnąć poprzez zaplanowanie i organizację warsztatów uwrażliwiających, szkoleń tematycznych, konsultacji eksperckich dla zespołu projektowego itp. Warto zapewnić, żeby nie tylko kluczowy personel projektowy, ale także ważni podwykonawcy (np. trenerzy/trenerki, doradcy/doradczynie), zwłaszcza pracujący z uczestni(cz)kami, byli świadomi tego, czym jest zasada równości szans K i M oraz w jaki sposób odnosi się do ich codziennej pracy.

Równościowe zarządzanie – jak to zrobić? – c.d.

- Włączanie do projektu osób lub organizacji posiadających wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań z zachowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Warto pamiętać, że ekspertyza dotycząca równości płci od lat istnieje w organizacjach kobiecych i feministycznych, ale także w innych organizacjach, które realizowały projekty odnoszące się do promowania równości chociażby w poprzednim okresie programowania EFS.
- Wprowadzanie rzeczywistych możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego przez kobiety i mężczyzn pracujących w zespole projektowym. Zróżnicowane, elastyczne formy pracy stwarzają wiele możliwości zastosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do pracownic i pracowników projektu (m.in. umowy zlecenia, elastyczny czas pracy, praca zdalna).

Równościowe zarządzanie – jak to zrobić? – c.d.

- Zapewnienie, że w proces podejmowania decyzji w projekcie zaangażowane są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Struktura zarządzania projektem powinna gwarantować zrównoważony pod kątem płci udział w procesach decyzyjnych, a także wspierać kobiety/mężczyzn w działaniach na rzecz równości płci. Dobrze jest pamiętać, że wiele zespołów podejmujących decyzje w projekcie to zespoły powołane z osób już zatrudnionych a nie rekrutowane specjalnie do projektu. Gdy więc wiemy, że w projekcie powstaną tego typu ciała (np. komitety stypendialne, panele rekrutacyjne, komisje oceniające biznesplany, rady partnerstwa, grupy sterujące), zakładajmy, że ich zasadą będzie skład zróżnicowany ze względu na płeć.



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Dziękuję za uwagę.