

# Wątpliwości z nowymi wytycznymi



**Karolina Kowal**  
Kierownik  
Zespołu ds. EFS  
w firmie PROFES

**Ministerstwo Rozwoju Regionalnego** opublikowało przed kilkoma miesiącami nowe wytyczne dotyczące przygotowywania wniosków o dofinansowanie projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.



**N**ajważniejsze zmiany dotyczyły wprowadzenia tzw. standardu minimum w zakresie zgodności projektu z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Aby ułatwić opracowywanie wniosków, przygotowano specjalny podręcznik „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach programu operacyjnego Kapitał Ludzki”, zwiększono ilość znaków w generatorze i... do pracy drodzy wnioskodawcy!

Pierwsze rozczarowanie, jakie spotkało mnie jako potencjalnego projektodawcę, to ilość znaków w generatorze – raptem 20 tysięcy, czyli jedynie 11 procent

więcej. Znowu będziemy doskonalić sztukę skracania tekstów. Obawiam się, że 20 tysięcy znaków to wciąż za mało, aby opisać kompleksowy projekt szkoleniowy, zgodnie ze standardem zamieszczonym w wytycznych. Trzeba będzie poświęcić niepotrzebnie wiele godzin pracy redagując opis projektu – tak żeby z 24 tysięcy „zejść” do 20 tysięcy, a dodatkowo zachować wszystkie kluczowe informacje, jakie powinny znaleźć się we wniosku. I sprawić, aby tekst był czytelny dla osoby oceniającej. I tylko żal, że znowu część ciekawych, wartych realizacji kompleksowych projektów nie będzie miało szansy na otrzymanie dofinansowa-

nia, bo nie da się ich dobrze (tzn. zgodnie z wytycznymi) opisać we wniosku aplikacyjnym.

## Co z tą równością

Niezrażona generatorem postanawiam zapoznać się z podręcznikiem „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”. Po pierwszej lekturze przede wszystkim utkwiło mi w pamięci, że nie mamy już „uczestników” ale „uczestników i uczestniczki”, zamiast „kierowników” są „kierownicy i kierowniczki”, a ustalenie parytetu 50 proc. kobiet i 50 proc. mężczyzn wcale nie realizuje zasady równości szans. Po oswojeniu się ze specyficznymi sformułowaniami drugie i trzecie czytanie podręcznika pozwoliło mi zrozumieć, na czym polega „projekt równościowy”. Dalej jednak mam sporo wątpliwości. Pierwsza, podstawowa dotyczyła tego, jak uwzględniać zasadę równości w projekcie zamkniętym dedykowanym konkretnemu przedsiębiorstwu? W przewodniku brak przykładów dobrych praktyk dotyczących podobnych projektów. Poza tym brak jest odpowiedzi na pytanie, jak skutecznie za-

ficjenci zostali odesłani do poradnika. W prezentacji szczegółowej dotyczącej konkursu w ramach poddziałania 8.1.1 temat został w ogóle pominięty. Jeżeli na sali były obecne osoby, które wcześniej nie zetknęły się z poradnikiem i nie pisały wniosków, mogły w ogóle nie zwrócić uwagi na to, że projekty dofinansowywane w ramach PO KL muszą spełniać kryterium równości płci.

## Skąd wziąć dane

Zgodnie z wytycznymi „każdy projekt winien zawierać diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i ocenę wpływu na sytuację płci (gender impact assessment), której wyniki staną się podstawą do organizacji projektu”. Przygotowywaliśmy projekt otwarty w ramach działania 8.1.1 skierowany do pracujących osób dorosłych z regionu dolnośląskiego. Przewodnik podpowiada, aby na etapie analizy wykorzystać ogólnodostępne opracowania na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie. Problem w tym, że dane takie są trudno dostępne. W przypadku województwa dolnośląskiego zarówno dokumenty strategiczne dla regionu, jak również

## Pierwsze rozczarowanie dla projektodawcy to ilość znaków w generatorze – raptem 20 tysięcy.

chęć przedsiębiorców do realizacji projektów równościowych? W podręczniku zabrakło przykładów korzyści, jakie uzyskają dzięki wprowadzeniu równości szans beneficjenci pomocy (np. zarządy firm). W większości przypadków przedsiębiorcy traktują działania zmierzające do wyrównania szans kobiet i mężczyzn jako coś narzuconego, warunek który trzeba spełnić, aby otrzymać dofinansowanie dla projektu szkoleniowego. W związku z tym oczekują od firmy piszącej wnioski, że w ramach projektu zaplanuje w tym obszarze działania mało absorbujące, nisko kosztowe, które w rzeczywistości nie będą zmieniały status quo.

W wytycznych napisane jest, że Instytucje Pośredniczące „powinny informować i szkolić projektodawców na temat praktycznej realizacji zasady równych szans w projektach PO KL (np. seminaria, konferencje, spotkania informacyjne)”. Udałam się na spotkanie informacyjne zorganizowane w związku z ogłoszeniem konkursów w ramach priorytetu VIII i IX (spotkanie prowadzone było przez przedstawicieli IP oraz IP II). Prowadzący spotkanie właściwie pominięli temat projektów równościowych. W prezentacji ogólnej dotyczącej zmian w wytycznych dla programu Kapitał Ludzki wspomniano jedynie, że pojawiły się nowe kryteria oceny projektów, ale bene-

rocznik statystyczny GUS nie zawierały kompleksowych analiz dla regionu w podziale na płeć. Również RO EFS, wymieniany w podręczniku jako instytucja, do której można się zwrócić o wsparcie w opracowywaniu projektów równościowych nie potrafił nam pomóc. Zostaliśmy skierowani po informacje do tzw. organizacji kobiecych w regionie, które, jak się okazało, na własne potrzeby nie prowadziły tego typu analiz i posługiwały się danymi z roczników statystycznych GUS. Przygotowanie projektów równościowych nie należy do prostych zadań. Jeżeli projekty realizowane w ramach PO KL mają rzeczywiście być projektami równościowymi, a nie tylko je udawać, potencjalni projektodawcy powinni otrzymać wsparcie realizowane poprzez promowanie idei równości szans, np. pokazywanie korzyści dla przedsiębiorstw z realizacji działań równościowych; opracowanie katalogu dobrych praktyk zawierającego przykłady projektów równościowych realizowanych w ramach priorytetu II i VIII; stworzenie ogólnodostępnej bazy zawierającej aktualne opracowania na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych regionach; zorganizowanie cyklu spotkań lub konferencji dla potencjalnych projektodawców, promujących projekty równościowe i informujących jak przygotować dobry wniosek.