

Załącznik 2. Rekomendacje - zasada równości szans kobiet i mężczyzn

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
1.	<p>W okresie programowania 2014-2020 administracja centralna w Polsce zrobiła znacznie więcej w zakresie prawidłowej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn niż to wynikało z oficjalnych dokumentów UE. W ramach dodatkowych działań m.in. opracowane zostały: <i>Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans...</i>, <i>Agenda działań na rzecz równości szans...</i>; <i>Poradnik Jak realizować zasadę Równości szans...</i> Powołana została <i>Grupa robocza ds. równości szans...</i> w ramach której odbywały się dwa razy w roku spotkania Koordynatorek/Koordynatorów ds. równości szans kobiet i mężczyzn powołanych w ramach poszczególnych programów.</p>	<p>Rekomendowane jest kontynuowanie podobnego zaangażowania na poziomie centralnych oraz ciągła współpraca z poszczególnymi programami.</p>	IK	<p>Kontynuacja działań podejmowanych dotychczasowo może mieć różnorodny charakter i zależeć od możliwości instytucji koordynujących programowanie i wdrażanie funduszy unijnych na lata 2021-2027. Rekomendowana jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizacja cyklicznych szkoleń i działań informacyjno-promocyjnych dla pracownic/pracowników IZ/IP/IW wszystkich programów, ze szczególnym uwzględnieniem dobrych praktyk i praktycznych wskazówek do zastosowania w projektach EFS oraz EFRR i FS dotyczących realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn; • aktualizacja Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn; • modyfikacja lub rezygnacja z kontynuacji <i>Agendy działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji</i>; 	IV kw. 2022	Horyzontalna strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				<ul style="list-style-type: none"> aktualizacja Poradnika <i>Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich</i>¹; zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych na rzecz Poradnika; wzmocnienie współpracy z Koordynatorkami/ Koordynatorami ds. równości szans kobiet i mężczyzn 		
2.	W programach lub dokumentach towarzyszących programom (np. załącznikach) w ramach analizy potrzeb i problemów brak jest pełnej diagnozy z odniesieniem do kryterium płci. Przeprowadzana analiza zazwyczaj sprowadza się do obszaru rynku pracy, a dokładniej trudności w zakresie łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi.	W programach na lata 2021-2027 lub dokumentach towarzyszących tym programom powinna być uwzględniona analiza potrzeb i problemów w odniesieniu do kryterium płci, przygotowana pod kątem zakresu interwencji danego programu, a przede wszystkim ujętych w nim osi priorytetowych.	IK, IZ	<p>W opisie poszczególnych programów powinna być uwzględniona pogłębiona analiza z uwzględnieniem kryterium płci do poszczególnych osi priorytetowych programów. Analiza taka może stanowić załącznik do programu lub być uwzględniona w tej części programu, która dotyczy opisu „działań na rzecz zapewnienia równości, włączenia społecznego i niedyskryminacji (punkt 2.1.1.1.1. w Załączniku V Rozporządzenia Parlament Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dn. 24 czerwca 2021 r.).</p> <p>Wskazane jest gromadzenie na poziomie regionu jak największej ilości danych z podziałem na płeć oraz – w sytuacji braku danych umożliwiających jednoznaczną ocenę istnienia nierówności – zlecenie badań w kluczowych</p>	I kw. 2022	Horyzontalna strategiczna

¹ W ramach przeprowadzonego badania zidentyfikowano sugestie odbiorczyń/odbiorców Poradnika co do jego modyfikacji. Należałoby go przeredagować, aby był krótszy i bardziej zwięzły. Warto również wzbogacić go o infografiki oraz uzupełnić o więcej przykładów i dobrych praktyk dla każdego z PI. Rekomendowane jest także uzupełnienie publikacji o informacje dotyczące przejawów dyskryminacji w konkretnych obszarach tematycznych, aby tym samym Poradnik miał jeszcze bardziej praktyczny charakter. Rekomendowane jest także ujęcie w treści Podręcznika aktualnych danych statystycznych dotyczących nierówności wynikających z płci.

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
		Analiza potrzeb i problemów w odniesieniu do kryterium płci powinna wykraczać swym zakresem poza obszar rynku pracy.		obszarach interwencji programu z uwzględnieniem kryterium płci. IK – na ile to tylko możliwe – powinna również przygotowywać analizy i gromadzić dane umożliwiające identyfikację skali i zakresu nierówności wynikających z płci w odniesieniu do różnych obszarów. Stanowić to będzie niewątpliwie ułatwienie na IZ na etapie wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Równocześnie, pozwalać będzie na ocenę problemu i skali jego występowania na poziomie krajowym.		
3.	W okresie programowania 2014-2020 podejście <i>dual approach</i> miało zastosowanie w EFS ramach jednego dedykowanego PI 8(iv). W praktyce realizacja tego priorytetu inwestycyjnego sprowadzała się do Działań/Poddziałań w ramach EFS ukierunkowanych na tworzenie i rozwijanie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, w tym takich alternatywnych form opieki jak klub dziecięcy, dzienny opiekun czy niania.	Podejście <i>dual approach</i> powinno być stosowane w ramach programów operacyjnych EFS na szerszą skalę. Podejście to powinno wykraczać poza problem dyskryminacji w obszarze rynku pracy, sprowadzający się wyłącznie do kwestii braku rozwiązań systemowych w zakresie opieki nad małymi dziećmi do lat 3.	IZ EFS	W ramach programów należy na szerszą skalę stosować podejście <i>dual approach</i> . Wskazane jest zarówno podejmowanie działań dedykowanych zasadzie, jak również stosowanie podejścia horyzontalnego. Może być to osiągnięte poprzez: <ul style="list-style-type: none"> wskazanie celów tematycznych dedykowanych zasadzie; organizowanie konkursów dedykowanych równości szans kobiet i mężczyzn w ramach poszczególnych Działań/Poddziałań; stosowanie kryteriów dostępu bezpośrednio wspierających zasadę równości szans kobiet i mężczyzn; stosowanie kryteriów premiujących z tytułu ponadstandardowych rozwiązań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn. 	I kw. 2022	Horyzontalna strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				<p>Każda IZ powinna cyklicznie przygotowywać ramowy plan uwzględnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do konkursów planowanych do realizacji. Należałoby głównie skupić się tutaj na kryteriach dostępu i premiujących, w ramach których zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być szczególnie uwzględniona w działaniach projektów. Do każdego konkursu powinno być przedstawione uzasadnienie wynikające z przeprowadzonej analizy sytuacji i potrzeb ostatecznych odbiorczyń/odbiorców. Analiza taka potwierdzająca brak wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn stanowić może podstawę do tego, aby w przypadku projektów EFRR dopuszczać realizację projektów neutralnych względem zasady. Przygotowany ramowy plan uwzględnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn powinien być przedstawiony KM.</p> <p>KM powinny być przedstawiane np. dwa razy w okresie programowania w ramach sprawozdania z realizacji Programu, w tym z realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Przedstawiane informacje powinny dotyczyć między innymi realizacji standardu minimum, % projektów które nie uzyskały dofinansowanie ze względu na brak jego realizacji, % projektów neutralnych.</p> <p>Informacje o powyższych obowiązkach i sposobach ich realizacji powinny być ujęte w Wytycznych w zakresie komitetów monitorujących na lata 2021-2027 oraz Wytycznych dotyczących realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn na lata 2021-2027.</p>		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
4.	<p>Sposób zastosowania standardu minimum przez IZ/IP/IW w obecnej formie nie spełnia do końca swojej roli i nie wpływa istotnie na realne wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn. Zapisy ujmowane przez wnioskodawców/beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie mają charakter fasadowy, są deklaratywne. Sposób ich formułowania powoduje, że istnieje realna trudność związana z ich oceną, zarówno na etapie oceny wniosku o dofinansowanie, jak i w ramach bieżącej sprawozdawczości oraz kontroli projektu.</p>	<p>Należy dokonać modyfikacji podejścia do sposobu korzystania ze standardu minimum. Główny przekaz rekomendacyjny dotyczy nie tyle zaostrezenia samego standardu minimum, co wprowadzenia zmian sprzyjających jego realizacji i egzekwowaniu.</p>	IKIZ, IP, IW	<p>Należy dokonać analizy i ponownej weryfikacji standardu minimum (np. przez Grupę ds. równości szans kobiet i mężczyzn) samego standardu minimum oraz zasad określonych do jego zastosowania i ewentualną ich modyfikację.</p> <p>Wskazane jest wypracowanie we współpracy IK oraz IZ narzędzia służącego weryfikacji realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.</p> <p>W ramach standardu minimum otrzymywane powinny być punkty wyłącznie z tytułu precyzyjnych zapisów potwierdzających realizację założeń równościowych. Zapisy nie powinny odzwierciedlać deklaracji wnioskodawców (np. równość płac kobiet i mężczyzn piastujących podobne stanowiska), ale sposób realizacji tych deklaracji (np. raz w roku/raz na dwa lata monitoring wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci, wprowadzone i jawne widełki wynagrodzeń, wypracowana i wdrożona procedura zgłaszania przejawów nierównego traktowania).</p> <p>Każdorazowo w ramach organizowanego konkursu należy obowiązkowo przygotowywać osoby zasiadające w KOP z zakresu tego, jakie działania faktycznie wpisują się w realizację założeń horyzontalnych oraz w jaki sposób mogą być oceniane na etapie prac KOP, a później realnie weryfikowane i kontrolowane przez przedstawicielki/przedstawicieli IZ/IP/IW.</p> <p>Należy przygotować przedstawicielki/przedstawicieli IZ/IP/IW do weryfikacji, w jakim stopniu faktycznie miała</p>	I kw. 2022	Horyzontalna strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				miejsce realizacja zapisów z wniosku o dofinansowanie. Mowa tutaj o osobach zaangażowanych w proces sprawozdawczości, monitoringu oraz kontroli w IZ/IP/IW.		
5.	W ramach EFRR i FS w bardzo ograniczonym zakresie stosowano zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Bardzo często przyjmowano, że zasada ta nie ma odzwierciedlenia w specyfice tych funduszy. W przypadku wskazywania pozytywnego oddziaływania projektów współfinansowanych z EFRR i FS na realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn, zazwyczaj w sposób bardzo ogólny i deklaracyjny przedstawiano ten wpływ. . Ponadto, zapisy ujmowane przez wnioskodawców/ beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie mają charakter fasadowy, są deklaracyjne. Sposób ich formułowania powoduje, że istnieje realna trudność związana z ich oceną, zarówno na etapie oceny wniosku o dofinansowanie, jak i w ramach bieżącej	Należy wzmocnić realizację zasady w ramach wydatkowania środków z EFRR i FS.	IK, IZ, IP, IW	<p>W ramach poszczególnych konkursów/projektów finansowanych z EFRR i FS należy przeprowadzać analizy, weryfikując czy faktycznie istnieje możliwość uznania neutralnego wpływu projektów na zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Neutralny wpływ powinien być wskazywany wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.</p> <p>W ramach EFRR i FS należy na szerszą skalę stosować podejście <i>dual approach</i>. Wskazane jest zarówno podejmowanie działań dedykowanych zasadzie, jak również stosowanie podejścia horyzontalnego. Może być to osiągnięte poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wskazanie celów tematycznych dedykowanych zasadzie; • organizowanie konkursów dedykowanych równości szans kobiet i mężczyzn (np. wsparcie przedsiębiorczości wśród kobiet); • stosowanie kryteriów dostępu bezpośrednio wspierających zasadę równości szans kobiet i mężczyzn; • stosowanie kryteriów premiujących z tytułu ponadstandardowych rozwiązań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn. <p>Każdorazowo w ramach organizowanego konkursu należy obowiązkowo przygotowywać osoby zasiadające w KOP z</p>	I kw. 2022	Horyzontalna strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
	sprawozdawczości oraz kontroli projektu.			<p>zakresu tego, jakie działania faktycznie wpisują się w realizację założeń horyzontalnych oraz w jaki sposób mogą być oceniane na etapie prac KOP, a później realnie weryfikowane i kontrolowane przez przedstawicielki/przedstawicieli IZ/IP/IW.</p> <p>Należy przygotować przedstawicielki/przedstawicieli IZ/IP/IW do weryfikacji, w jakim stopniu faktycznie miała miejsce realizacja zapisów z wniosku o dofinansowanie. Mowa tutaj o osobach zaangażowanych w proces sprawozdawczości, monitoringu oraz kontroli w IZ/IP/IW.</p> <p>Warto zrezygnować – jak ma to miejsce w niektórych programach – z łączenia w treści wniosku o dofinansowanie opisu zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Obydwie zasady powinny być traktowane w treści wniosku w sposób autonomiczny i niezależny od siebie.</p> <p>Każda IZ powinna cyklicznie przygotowywać ramowy plan uwzględnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do konkursów planowanych do realizacji w danym roku kalendarzowym. Należałoby głównie skupić się tutaj na kryteriach dostępu i premiujących, w ramach których zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być szczególnie uwzględniona w działaniach projektów. Do każdego konkursu powinno być przedstawione uzasadnienie wynikające z przeprowadzonej analizy sytuacji i potrzeb ostatecznych odbiorczyń/odbiorców. Analiza taka potwierdzająca brak wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn</p>		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				<p>stanowić może podstawę do tego, aby dopuszczać realizację projektów neutralnych względem zasady. Przygotowany ramowy plan uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn powinien być przedstawiony KM.</p> <p>KM powinny być przedstawiane np. dwa razy w okresie programowania w ramach sprawozdania z realizacji Programu, w tym z realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Przedstawiane informacje powinny dotyczyć między innymi % projektów które nie uzyskały dofinansowanie ze względu na brak jego realizacji, % projektów neutralnych.</p> <p>Informacje o powyższych obowiązkach i sposobach ich realizacji powinny być ujęte w Wytycznych w zakresie komitetów monitorujących na lata 2021-2027 oraz Wytycznych dotyczących realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn na lata 2021-2027..</p>		
6.	Przedstawicielki/przedstawiciele IZ/IP/IW często w sposób uproszczony rozumieją i stosują zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Nie zawsze potrafią ją przełożyć na działania możliwe do realizacji w ramach poszczególnych programów, Działań/Poddziałań oraz konkursów. Jest to konsekwencja realizowania w ograniczonym zakresie w	Rekomendacja dotyczy realizacji działań szkoleniowo-doradczych dla przedstawicielek/przedstawicieli instytucji bezpośrednio zaangażowanych w zarządzania programami.	IK/IZ/IP/IW	Należy na szerszą skalę realizować działania szkoleniowo-doradcze dotyczące zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Powinny być one obowiązkowe dla przedstawicielek/przedstawicieli IZ/IP/IW zaangażowanych w zarządzanie programami, przy czym w początkowym okresie programowania działaniami tymi powinny być objęte osoby już zatrudnione, zaś w kolejnych latach – osoby nowozatrudnione. Szczególna uwaga powinna być tutaj zwrócona na prezentację dobrych praktyk oraz przekazywanie praktycznych wskazówek dotyczących zastosowania zasady w projektach EFS oraz EFRR i FS	I kw. 2022	Horyzontalna operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
	okresie programowania 2014-2020 działań szkoleniowo-doradczych wśród przedstawicielek/przedstawicieli IZ/IP/IW.			<p>Regularnie powinny być organizowane dodatkowe działania szkoleniowo-doradcze poświęcone zagadnieniom dotyczącym realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, wykraczając swym zakresem tematycznym poza obszar rynku pracy. Przekaz szkoleniowo-doradczy powinien mieć charakter praktyczny i odwoływać się do konkretnych obszarów problemowych oraz rozwiązań na nie ukierunkowanych.</p> <p>System wsparcia szkoleniowo-doradczego może być realizowany w oparciu o zasoby własne instytucji albo oddelegowany na zewnątrz, przykładowo tak, jak miało to miejsce w okresie 2014-2020, gdy doradztwo dotyczące dostępności było prowadzone przez podmiot zewnętrzny.</p> <p>W ramach działalności Grupy ds. równości szans kobiet i mężczyzn warto rozważyć stałą reprezentację ekspertek/ekspertów specjalizujących się w zakresie realizacji zasady w odniesieniu do różnych obszarów (np.: ochrona środowiska, transport, przedsiębiorczość). Osoby te służyłyby wsparciem merytorycznym dla IZ/IP/IW, zwłaszcza w zakresie wypracowania narzędzi i standardów służących praktycznej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Należy założyć możliwość konsultacji z ekspertkami/ekspertkami spoza Polski, gdyby brakowało specjalistek/specjalistów w danej dziedzinie w kraju.</p>		
7.	Wnioskodawcy/beneficjenci często w sposób uproszczony rozumieją zasadę równości	W okresie 2021-2027 należy na szerszą skalę	IZ/IP/IW	Działania informacyjno-promocyjne powinny mieć bardzo praktyczny charakter i nie sprowadzać się do sugerowania	I kw. 2022	Horyzontalna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
	<p>szans kobiet i mężczyzn. Potwierdzeniem niewłaściwego rozumienia istoty zasad horyzontalnych w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn są zapisy we wnioskach o dofinansowanie, które mają charakter ogólny, deklaracyjny. Wnioskodawcy ujmują w treści wniosków o dofinansowanie zapisy, które zapewniają im pozytywną ocenę w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, ale nie przekładają się one na konkretne działania o charakterze równościowym.</p>	<p>realizować działania informacyjno-promocyjne dla wnioskodawców, dedykowane realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Należy wyposażyć beneficjentów w wiedzę na temat tego jak właściwie należy rozumieć zasadę, a przede wszystkim w kompetencje służące jej praktycznej realizacji. Ponadto, warto także zaplanować kampanie społeczne dedykowane realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w okresie programowania 2021-2027.</p>		<p>treści zapisów do ujęcia we wnioskach o dofinansowanie, ale wachlarza rozwiązań/działań/narzędzi do wykorzystania, prowadzących w efekcie do spełniania zasady w ramach projektu. Przekaz informacyjno-promocyjny powinien mieć charakter praktyczny i odwoływać się do konkretnych obszarów problemowych oraz rozwiązań na nie ukierunkowanych.</p> <p>Działania informacyjno-promocyjne powinny być realizowane w formie nie tylko szkoleń, ale też doradztwa dedykowanego dla wnioskodawców/beneficjentów. Rekomendowane jest, aby usługi doradcze świadczone były przez osobę/osoby odpowiednio przygotowane w tym zakresie (uwzględniające specyfikę konkretnych konkursów).</p> <p>W ramach kompleksowej realizacji działań informacyjno-promocyjnych na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn warto na stronach internetowych programów utworzyć zakładkę poświęconą tej zasadzie. Powinna być ona analogiczna do zakładki „Fundusze Europejskie bez barier”, dedykowanej kwestii dostępności i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.</p> <p>W ramach przekazów informacyjno-promocyjnych szczególna uwaga powinna być zwrócona na to, aby na poziomie obrazu i języka nie powielały one stereotypów dotyczących płci czy innych przesłanek dyskryminacyjnych. Przekaz powinien być formułowany w oparciu o język wrażliwy na płeć. Działania informacyjno-promocyjne powinny być oparte o pozytywny przekaz, sformułowany językiem korzyści. W ramach przekazu informacyjno-</p>		operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				promocyjnego warto przedstawiać rzetelne informacje, ale również wskazywać realne korzyści wynikające i dla kobiet, i dla mężczyzn z realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Przy okazji kampanii promujących konkretne programy przekaz może być wpleciony w ogólny komunikat (np. gdy zachęcamy do założenia własnej firmy pokazywać zarówno sukcesy przedsiębiorczych kobiet, jak i mężczyzn).		
8.	Koordynatorki/Koordynatorzy ds. równości szans kobiet i mężczyzn mają ograniczony wpływ na realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn w swoich instytucjach. W praktyce funkcję tę pełnią osoby pracujące w określonym dziale/departamencie, nie mając często ani wiedzy, ani narzędzi umożliwiających weryfikację tego, jak wygląda stosowanie zasady na innych etapach wdrażania programu.	Rekomendowana jest pełnienie obowiązków Koordynatorek/ Koordynatorów ds. równości szans kobiet i mężczyzn w ramach odrębnych stanowisk. Należy także osobom pełniącym te zadania zapewnić systemowe wsparcie.	IK, IZ	<p>Rola Koordynatorki/Koordynatora ds. równości szans kobiet i mężczyzn powinna być pełniona w ramach odrębnego stanowiska pracy. Należy zawrzeć zalecenia w tym zakresie wprost w <i>Wytycznych</i> obowiązujących na okres programowania 2021-2027. Stanowisko to powinno być umocowane na tyle wysoko w strukturze IZ, aby dawać możliwość przekrojowej weryfikacji jak zasada jest realizowana na poszczególnych etapach wdrażania programu, dając zarazem Koordynatorce/Koordynatorowi umocowania w strukturze IZ i możliwości rzeczywistego oddziaływania, na każdym z etapów cyklu życia programów (tj.: programowania, wyboru projektów, monitorowania, kontroli, ewaluacji, działań informacyjno-promocyjnych, wdrażania PT).</p> <p>Koordynatorką/Koordynatorem powinna być osoba z odpowiednim zasobem wiedzy i doświadczenia <i>stricte</i> związanego z działaniem na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn.</p> <p>Koordynatorki/Koordynatorzy powinni brać udział w obowiązkowych szkoleniach tematycznych. Szkolenia te powinny być poświęcone nie tylko specyficznym</p>	I kw. 2022	Horyzontalna operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				zagadnieniom dotyczącym kwestii równościowych i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć w poszczególnych obszarach życia codziennego, ale powinny także wyposażać te osoby w wiedzę i umiejętności implementowania standardów równościowych w swoich instytucjach (np. szkolenia wspierające postawy liderские, szkolenia ze skutecznej komunikacji/negocjacji, szkolenia z zarządzania zmianą).		
9.	W ramach działalności Komitetów Monitorujących w ograniczonym zakresie miała miejsce realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Uwaga ta dotyczy: procentowej reprezentacji obydwu płci; rozłożenia obydwu płci na stanowiskach osób reprezentujących i osób pełniących zastępstwo w KM; braku reprezentacji w KM podmiotów działających na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn; obecności w KM podmiotów niezaangażowanych w działalność Komitetu oraz niereprezentujących de facto zasady równości szans kobiet i mężczyzn.	Należy zapewnić warunki do pełnej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach pracy KM.	IK, IZ	W składach KM należy uwzględniać podmioty działające na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn, a nie podmioty – jak to często miało miejsce – działające na rzecz szeroko rozumianego „wykluczenia społecznego lub ekonomii społecznej lub równości szans kobiet i mężczyzn lub równości szans i niedyskryminacji” (np. obligatoryjna obecność minimum 1 organizacji <i>stricte</i> działającej na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn). Warto adresować zaproszenie do udziału w KM używając kanałów komunikacyjnych używanych zazwyczaj przez przedstawicielki/przedstawicieli trzeciego sektora. Warto podkreślać rolę KM, aby organizacje społeczne miały świadomość, że udział w KM to forma społecznej kontroli wydatkowania środków w ramach programów i faktycznego oddziaływania na zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Należy także podkreślać realny wpływ przedstawicieli/przedstawicieli organizacji na działalność KM i ostateczny kształt dokumentów programowych. Warto zadbać o bardziej zbalansowany i zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w składzie KM.	I kw. 2022	Horyzontalna operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
				<p>KM powinny być zobligowane do regularnego podejmowania tematu równości szans kobiet i mężczyzn np. poprzez przygotowywanie przez IZ nie rzadziej dwa razy w okresie programowania analizy z realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie programu.</p> <p>Każda IZ powinna cyklicznie przygotowywać ramowy plan uwzględnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do konkursów planowanych do realizacji w danym roku kalendarzowym. Należałoby głównie skupić się tutaj na kryteriach dostępu i premiujących, w ramach których zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być szczególnie uwzględniona w działaniach projektów. Do każdego konkursu powinno być przedstawione uzasadnienie wynikające z przeprowadzonej analizy sytuacji i potrzeb ostatecznych odbiorczyń/odbiorców. Analiza taka potwierdzająca brak wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn stanowić może podstawę do tego, aby dopuszczać realizację projektów neutralnych względem zasady. Przygotowany ramowy plan uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn powinien być przedstawiony KM.</p>		
10.	Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest mylona z zasadą równości szans i niedyskryminacji. Bardzo często wnioskodawcy/beneficjenci nie są w stanie wskazać różnicy pomiędzy tymi zasadami.	Rekomendowane jest klarowne oddzielenie dwóch zasad horyzontalnych, tj. zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym	IK	Rozróżnienie zasad może być dokonane na poziomie języka/sformułowań. Należy tak sformułować obydwie zasady, aby w sposób intuicyjny wiadomo było, czego one dotyczą. Wzmocni to przejrzystość zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz usprawni proces jej implementacji. Być może rozwiązaniem jest używanie określeń „zasada równość szans kobiet i mężczyzn” dla zasady równości szans	I kw. 2022	Horyzontalna operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa
		dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.		kobiet i mężczyzn, z kolei „zasada niedyskryminacji” dla obecnej zasady równości szans i niedyskryminacji.		