



KARTA OCENY
FORMALNEJ I MERYTORYCZNEJ
„Budowanie kultury równości w MŚP. Wiedza, narzędzia i dobre praktyki dla pracodawców i pracowników”

Nazwa przedsiębiorstwa	
Imię i nazwisko kandydata	
Data wpływu formularza	
Nr ewidencyjny formularza	

Deklaracja bezstronności i poufności

Oświadczam, że:

1. nie pozostaję w związku małżeńskim albo stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia, oraz nie jestem związany (-a) z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli z Kandydatem/ką, i/lub członkiem, członkiem władz bądź pracownikiem Kandydata,
2. nie pozostaję z Kandydatem/ką w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do mojej bezstronności,
3. zobowiązuję się, że będę wypełniać moje obowiązki w sposób uczciwy i sprawiedliwy, zgodnie z posiadaną wiedzą,
4. zobowiązuję się również nie zatrzymywać kopii jakichkolwiek pisemnych lub elektronicznych informacji,
5. zobowiązuję się do zachowania w tajemnicy i zaufaniu wszystkich informacji i dokumentów ujawnionych mi lub wytworzonych przeze mnie lub przygotowanych przeze mnie w trakcie lub jako rezultat oceny i zgadzam się, że informacje te powinny być użyte tylko dla celów niniejszej oceny i nie mogą zostać ujawnione stronom trzecim.

.....
miejsowość, data

.....
czytelny podpis Oceniającego



OCENA FORMALNA

Oceniający

Każda osoba dokonująca oceny i weryfikacji podpisuje deklarację poufności, bezstronności oraz braku powiązań z Uczestnikiem projektu.

Lp.	Kryterium	Tak	Nie	Do uzupełnienia	Uwagi
1	Formularz zgłoszeniowy przedsiębiorstwa został złożony na właściwym wzorze, jest kompletny i zawiera wszystkie wymagane pola.				
2	Formularz zgłoszeniowy został podpisany przez osobę uprawnioną do reprezentowania MŚP lub przez umocowanego pełnomocnika.				
3	Przedsiębiorstwo prowadzi działalność gospodarczą na terenie województwa łódzkiego zgodnie z wymogami udziału w projekcie.				
4	Przedsiębiorstwo należy do sektora MŚP (Mikro, małe lub średnie przedsiębiorstwo)				
5	Zadeklarowano udział Uczestników Indywidualnych w przedsięwzięciu w tym przedstawiciela/przedstawicielki kadry zarządzającej.				
6	<p>Dołączono dokumenty potwierdzające kwalifikowalność Uczestnika do projektu:</p> <p>I. Załączniki do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie:</p> <p><input type="checkbox"/> Załącznik nr 1: Formularz zgłoszeniowy przedsiębiorstwa (MŚP)</p> <p><input type="checkbox"/> Załącznik nr 2: Formularz zgłoszeniowy uczestnika indywidualnego (wraz z Załącznikiem nr 1 – Klauzulą Informacyjną dotyczącą przetwarzania danych osobowych)</p> <p><input type="checkbox"/> Załącznik nr 3: Wzór oświadczenia o niekorzystaniu z tożsamego wsparcia.</p> <p>II. Załączniki do umowy o udziale we wsparciu na usługi objęte pomocą de minimis:</p> <p><input type="checkbox"/> Zał. 1 Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis</p> <p><input type="checkbox"/> Zał. 2 Oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis w okresie trzech lat wstecz wraz z wydrukiem z bazy SUDOP lub kopie posiadanych zaświadczeń</p> <p><input type="checkbox"/> Zał. 3 Oświadczenie Wnioskodawcy o spełnianiu kryteriów MŚP</p> <p><input type="checkbox"/> Zał. 4. Wydruk z Centralnej Informacji KRS (https://ems.ms.gov.pl/) lub bazy CEIDG (Przeglądanie wpisów Ceidg.gov.pl - Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej)</p> <p><input type="checkbox"/> Zał. 5. Bilans i rachunek zysków i strat za ostatni zamknięty rok obrotowy lub uproszczona ewidencja przychodów: wydruki zbiorcze z księgi przychodów i rozchodów.</p>				



Fundusze Europejskie
dla Łódzkiego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



7	Czy wniosek spełnia wymogi formalne i może zostać przekazany do oceny merytorycznej?
---	--

.....
data i podpis oceniającego



OCENA MERYTORYCZNA

Oceniający

Każda osoba dokonująca oceny i weryfikacji podpisuje deklarację poufności, bezstronności oraz braku powiązań z Uczestnikiem projektu.

Lp.	Kryteria podstawowe	Przyznane punkty	Uwagi
1	<p>Charakterystyka przedsiębiorstwa i dotychczasowe działania Kandydata w kierunku wypracowania polityk i standardów równościowych oraz procedury lub braki wymagające wsparcia.</p> <p>Kandydat powinien m.in. opisać czy dane MŚP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • posiada formalną politykę równości płci lub antydyskryminacyjną? • prowadziło w ostatnich 24 miesiącach szkolenia z równości płci lub przeciwdziałania dyskryminacji? • analizuje strukturę zatrudnienia według płci, stanowisk i poziomów odpowiedzialności? • monitoruje lub analizuje lukę płacową ze względu na płeć? • posiada opisane, transparentne zasady rekrutacji, awansów i wynagradzania uwzględniające zasadę równego traktowania? • posiada procedury zgłaszania dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub naruszeń zasady równego traktowania? • wdraża rozwiązania wspierające godzenie życia zawodowego i prywatnego? • posiada programy lub działania wspierające rozwój kariery kobiet? <p>Ocenie podlega kompletność opisu aktualnej sytuacji, a nie fakt posiadania lub nieposiadania wymienionych procedur. Liczba przyznanych punktów zależna będzie od kompletności opisu.</p>	(0–5 pkt)	
2	<p>Najważniejsze potrzeby przedsiębiorstwa w obszarze równości płci. Potrzeby i bariery rozwojowe powinny być jasno zidentyfikowane, spójne z celem Projektu. Kandydat powinien uwzględnić jak ocenia ewentualny opór własnego</p>	(0–5 pkt)	





	zespołu przed badaniami (np. lęk przed brakiem anonimowości) i czy jest gotów z tym oporem pracować. Ocenie podlega kompletność opisu.		
3	Cele i kierunki rozwoju oraz oczekiwane rezultaty Jakie cele firma chce osiągnąć w projekcie i po jakich konkretnych rezultatach pozna, że zmiana się dokonała? Cele rozwojowe w zakresie równości płci powinny być precyzyjnie określone, realne, mierzalne, osadzone w czasie. Rezultaty powinny być zdefiniowane adekwatnie do wyznaczonych celów wraz z określeniem po czym kandydat pozna, że cele zostały zrealizowane a rezultaty osiągnięte. Ocenie podlega kompletność opisu.	(0–5 pkt)	
4	Motywacja Kandydata do udziału w Projekcie, jakość uzasadnienia udziału Kandydata w procesie zmian i potencjał do osiągnięcia rezultatów projektu, w tym trwałego wdrożenia rozwiązań równościowych i work-life balance w MŚP. Czy zostało wyszczególnione kto z zespołu weźmie udział w procesie opracowywania rozwiązań, kto będzie odpowiedzialny za wdrożenie zmian. Czy przedsiębiorstwo deklaruje gotowość do wdrożenia mechanizmów wypracowanych w ramach Indywidualnego Planu Działania, wspierających równość w miejscu pracy, w szczególności rozwiązań organizacyjnych, proceduralnych lub rozwojowych.	(0–5 pkt)	
Suma przyznanych punktów – kryteria podstawowe (maksymalnie 20)			

KRYTERIA PREMIUJĄCE

Lp.	Kryterium:	Spełnia	Nie spełnia	Uzasadnienie
1.	Kryterium wyrównania szans (przyznawane dla MŚP o trudniejszym dostępie do form wsparcia) (2 pkt)			
2	Niski poziom dotychczasowej wiedzy, procedur lub rozwiązań w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji albo zarządzania			

