

PRZEGLĄD INSPIRUJĄCYCH POMYSŁÓW

na włączenie perspektywy **RÓWNOŚCI SZANS
Kobiet i Mężczyzn** w ramach projektów
współfinansowanych z EFS

PORADNIK



CZŁOWIEK – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZEGLĄD INSPIRUJĄCYCH POMYSŁÓW NA WŁĄCZANIE PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN

W RAMACH PROJEKTÓW
WSPÓŁFINANSOWANYCH Z EFS

Katarzyna Lipka-Szostak
Daria Sowińska-Milewska
Ingafor Poland Sp. z o.o.

Warszawa, grudzień 2010

Wydawca

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa
tel. (+48 22) 330 30 04
fax: (+48 22) 330 30 31

e-mail: pokl@cpe.gov.pl

www.efs.gov.pl

Infolinia EFS

0 801 EFS 801

0 801 337 801

(płatne jak za połączenia lokalne)

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ISBN 978-83-7610-243-6

Zdjęcia na okładce pochodzą z projektów: „Lepsze przedszkole w szkolenie niż samotna zabawa w stodole” Poddziałanie 9.1.1. PO KL i „Kompetentne kadry pomorskiego sektora LTD” Poddziałanie 8.1.1. PO KL.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ 1 INSPIRACJE POLSKIE 7

1. LEPSZE PRZEDSZKOLE W SZKOLE NIŻ SAMOTNA ZABAWA W STODOLE	8
2. AKADEMIA ZARZĄDZANIA – SZKOLENIA DLA TRENERÓW	10
3. PRACA PRZYJAZNA RODZICOM	13
4. AKTYWNI I EFEKTYWNI	15
5. KOMPETENTNE KADRY POMORSKIEGO SEKTORA LTD	18
6. FAMES ARTIUM MAGISTRA	20

CZĘŚĆ 2 INSPIRACJE ZAGRANICZNE 23

FRANCJA	24
1. REGIONALNA MISJA ANIMACYJNA DLA RÓWNOŚCI ZAWODOWEJ POMIĘDZY KOBIETAMI I MĘŻCZYZNAMI W PRZEDSIĘBIORSTWACH W REJONIE RHÔNE-ALPES	25
NIEMCY	28
2. NOWE ŚCIEŻKI ROZWOJU DLA CHŁOPCÓW	30
3. WSPARCIE DLA KOBIET ZAKŁADAJĄCYCH FIRMY	33
SZWECJA	36
4. ESF JÄMT	37
5. VARALYFTET	40
WIELKA BRYTANIA	43
6. ZE SZKOLNEJ BRAMY DO WYNAGRODZENIA	44

Szanowni Państwo!

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce poradnik będący wyborem dobrych pomysłów i inspirujących rozwiązań w zakresie wdrażania działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w projektach współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jako obowiązek prawny wszystkich beneficjentów funduszy europejskich zakłada uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów politycznych, priorytetów i działań, na każdym etapie, tj. w fazie planowania, realizacji i ewaluacji. Polityka równości szans płci to celowe, systematyczne i świadome ocenianie danej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie równości płci. Dzięki wdrażaniu zasady równości szans płci na poziomie projektu, zyskujemy przedsięwzięcia, które lepiej odpowiadają na specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn, w większym stopniu realizują też cele Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Od kwietnia 2009 r. obowiązkiem każdego projektodawcy w PO KL, jest rzetelne pochylenie się nad kwestiami związanymi z równością szans kobiet i mężczyzn w ramach wniosku, o którego dofinansowanie się stara. Wymogiem formalnym stało się spełnienie tzw. standardu minimum równości szans płci¹.

Intencją tego podręcznika jest przedstawienie różnorodnych inspirujących przykładów polskich i zagranicznych, dotyczących zasady równości szans płci w projektach współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny. Zależało nam na prezentacji dobrych rozwiązań równościowych, skierowanych do obu, a nie tylko jednej z płci.

W części poświęconej polskim przykładom oparliśmy się na rekomendacjach członków i członkiń Grupy Roboczej ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn, funkcjonującej przy Instytucji Zarządzającej PO KL. Przeprowadziłyśmy wywiady z osobami realizującymi wskazane projekty, analizowałyśmy informacje dostępne w przestrzeni publicznej. Zależało nam na przedstawieniu nie tylko projektów poprawnych, zgodnych ze standardem minimum, ale też wskazujących na potraktowanie tematu równości szans kobiet i mężczyzn ze

1 Szczegółowa instrukcja dotycząca standardu minimum równości szans znajduje się w Instrukcji do wniosku o dofinansowanie PO KL.

zrozumieniem i głębszą refleksją. Na ostateczny wybór prezentowanych projektów miała też wpływ chęć pokazania jak największej różnorodności w obszarze tematyki projektów. Nie są to „dobre praktyki” w klasycznym znaczeniu, ponieważ część projektów nadal jest realizowana, stąd określenie „inspiracje” w stosunku do prezentowanego materiału. Przykłady mają stanowić materiał pomocniczy dla osób przygotowujących projekty.

Z etapu poszukiwań projektów polskich pozostało nam poczucie, że choć zdarzają się projekty doskonale opracowane pod kątem równości szans płci, a ich realizatorzy/realizatorki wykazują dużą wrażliwość na te kwestie, to nadal łatwiej o projekt spełniający wyłącznie minimum standardu równości szans kobiet i mężczyzn. Mamy nadzieję, że opisane przez nas przykłady będą rodzajem świadectwa potencjalnych możliwości, tkwiących w pełniejszej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Przykłady projektów z wybranych krajów europejskich zawdzięczamy trzem źródłom – kontaktom z przedstawicielkami/przedstawicielami Instytucji Zarządzającej w innych krajach europejskich, ich rekomendacjom i opisom, działaniom badawczym, dotyczącym informacji zgromadzonych w przestrzeni elektronicznej w kilku językach europejskich oraz wsparciu współpracujących firm. Z założenia wybór opierał się na wskazaniu różnorodności podejmowanych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, od projektów realizowanych na poziomie ogólnokrajowym, przez instytucje administracji rządowej, do projektów o małym zasięgu, wdrażanych lokalnie. Naszą intencją było pokazanie obszarów, w których można wprowadzać zagadnienia równości szans kobiet i mężczyzn, a nie tylko projektów wspierających w sposób szczególny kobiety lub mężczyzn.

Liczymy, że w następnych latach swoje zasoby i wyniki prac badawczych na dużo szerszą skalę udostępni Europejski Instytut na rzecz Równości Płci² z siedzibą w Wilnie.

Serdecznie dziękujemy członkiniom i członkom Grupy Roboczej ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn z Instytucji Pośredniczących pierwszego i drugiego stopnia, za pomoc w identyfikacji projektów interesujących pod względem wdrażania zasady równości. Dziękujemy też realizatorom i realizatorkom projektów, którzy zgodzili się poświęcić nam swój czas.

*Katarzyna Lipka-Szostak
Daria Sowińska-Milewska*

² Europejski Instytut na rzecz Równości Płci rozpoczął swoją działalność 17 maja 2010 r. Został powołany przez zarząd składający się z 19 przedstawicieli różnych krajów członkowskich UE. Do podstawowych zadań Instytutu należą: zbieranie danych na temat sytuacji kobiet i mężczyzn, uwrażliwienie społeczeństwa na sprawy równości płci oraz upowszechnianie wiedzy na ten temat.

Część 1

Inspiracje polskie

1. LEPSZE PRZEDSZKOLE W SZKOLE NIŻ SAMOTNA ZABAWA W STODOLE

Czy kwestia wyrównywania szans pomiędzy kobietami i mężczyznami dotyczy tylko osób dorosłych? Przykład projektu „Lepsze przedszkole w szkole niż samotna zabawa w stodole” udowadnia, że nie. Przełamywania stereotypowego myślenia o rolach kobiecych i męskich można uczyć już w przedszkolu..., angażując przy tym oboje rodziców.

Tytuł projektu: Lepsze przedszkole w szkole niż samotna zabawa w stodole

Poddziałanie: 9.1.1. Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechniania edukacji przedszkolnej

Region: województwo warmińsko-mazurskie, powiat nidzicki, gmina Janowiec Kościelny

Okres realizacji projektu: od września 2009 r. do września 2010 r.

Nazwa beneficjenta: gmina Janowiec Kościelny

Strona internetowa: www.zsjanowiec.org.pl

Opis projektu:

Celem projektu jest objęcie edukacją przedszkolną 86 dzieci, z czego 44 dzieci także pomocą specjalistyczną (logopedyczną, gimnastyką korekcyjną). W wyniku realizacji projektu powstały 3 punkty przedszkolne: dwa na bazie istniejących szkół (w Janowcu Kościelnym i Waśniewie) oraz trzecie – w świetlicy wiejskiej w Safronce. Uczestnikami projektu są również rodzice: 43 matki i 43 ojców.

Cel

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Na etapie przygotowania projektu dokonano wnikliwej analizy sytuacji 86 rodzin, z których rekrutowane miały być dzieci do punktów przedszkolnych. Wykorzystano osobne ankiety dla ojców i osobne dla matek. Wyniki badań wykazały, że role kobiet i mężczyzn w rodzinach z dziećmi w wieku 3–5 lat

Działania

są zgodne z panującymi stereotypami: matki zajmują się dziećmi, ojcowie pracują zawodowo (w żadnej z rodzin ankietowanych nie było sytuacji, że ojciec zajmuje się dziećmi, a matka pracuje zawodowo). Mimo tej praktyki 90% matek i 85% ojców stwierdziło, że funkcje opiekuńczo-wychowawcze równie dobrze mogą pełnić ojcowie. Wsparcia w tym zakresie oczekiwało 35% ankietowanych matek i 65% ojców (chcieli wziąć udział w szkoleniach dotyczących stymulacji rozwoju dziecka). 25 ankietowanych kobiet przyznało, że konieczność opieki nad dzieckiem stanowi barierę w podjęciu pracy. Zarówno matki, jak i ojcowie wyrazili chęć uczestniczenia w tworzeniu punktów: na etapie planowania (30 K i 13 M), organizowania procesu edukacji – np. pomoc w wycieczkach i zabawach (26 K i 15 M), organizacji funkcjonowania punktów np. przygotowanie pomieszczeń, pomoc w ogrodzie (24 K i 35 M).

11



W projekcie pojawiły się również działania wspierające równościowy profil przedszkoli, do których należą: organizacja zajęć dla dzieci pokazujących zróżnicowanie, promujących: różnorodność jako wartość, szacunek wobec innych i równe traktowanie jako podstawowe zasady. Dodatkowo opracowano 10 scenariuszy kształtujących postawy równościowe, w tym: równość płci w przedszkolu (dostrzeganie i rozumienie potrzeb innych członków rodziny), zaplanowano zajęcia na temat równości płci (m.in. wspólne wykonywanie ról w „Zabawie w dom”) i działania promujące zaangażowanie ojców w działalność punktów przedszkolnych poprzez uczestnictwo w zajęciach z dziećmi, współudział w organizacji wycieczek, zabaw, usługi na rzecz placówek, wsparcie matek i ojców w zakresie stymulacji rozwoju dziecka poprzez warsztaty szkoleniowe.

Dotychczas odbyły się już warsztaty dla ojców pt. „Jak i za co chwalić swoje dziecko” oraz dla matek: „Jak bawić się ze swoim dzieckiem”.

Rezultaty

Punkty przedszkolne funkcjonują już drugi rok. Ojcowie i matki są włączani w ich działania, a dzieci uczestniczą w zajęciach dotyczących kwestii równości – zgodnie z założeniami.

Warto skorzystać: promowanie równości szans płci w działaniach przedszkola, angażowanie ojców i matek w funkcjonowanie placówek. Takie działania przyczyniają się nie tylko do pokazania szerokiego, niezależnego od płci i stereotypów spektrum możliwych wyborów życiowych, ale również pozwalają bardziej angażować się i wzmacniać rolę rodzica w procesie edukacji dzieci.

12

Wywiad z Ewą Lisek, koordynatorką projektu:

W ramach projektu zostały opracowane scenariusze zajęć tematycznych z dziećmi. Podczas zabawy uczą się one tolerancji, otwartości dla innych i szacunku. Uważam to za wartościowe rozwiązanie w kwestii równości, które warto promować także w innych przedszkolach. Cieszy nas także zaangażowanie rodziców – zwłaszcza ojców – w realizację projektu: organizację zajęć w punktach przedszkolnych, wycieczek i imprez okolicznościowych. Pomysł na warsztaty dotyczące umiejętności stymulowania rozwoju dzieci wyniknął podczas spotkania promocyjnego, mającego miejsce na etapie planowania projektu. Zaproponowali go właśnie ojcowie. Położyli także nacisk na formę szkolenia – prosili, aby nie były to wykłady, tylko właśnie warsztaty.

2. AKADEMIA ZARZĄDZANIA – SZKOLENIA DLA TRENERÓW

Jak uczyć dorosłych? Z tym pytaniem adepci zawodu trenerskiego stykają się na każdym szkoleniu dla trenerów. Jednak rzadko kiedy bywają przygotowani na prowadzenie szkoleń dostosowanych do specyfiki różnorodnych uwarunkowań osób uczestniczących. Czy specyfika uczenia się kobiet różni się od sposobu przyswajania wiedzy przez mężczyzn? Okazuje się, że dla przyszłych trenerów tego rodzaju refleksje mają ogromny wymiar praktyczny.

Tytuł projektu: Akademia zarządzania-szkolenia dla trenerów

Poddziałanie: 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw

Region: województwo zachodniopomorskie, powiat policki, gmina Police

Okres realizacji projektu: od stycznia 2010 r. do kwietnia 2011 r.

Nazwa beneficjenta: Infrapark Police S.A.

Strona internetowa: www.szkolazarzadzania.eu

13

Opis projektu:

Celem projektu jest wzrost wiedzy i kompetencji w zakresie prowadzenia szkoleń biznesowych i interpersonalnych trenerów-szkoleniowców, pracowników działów HR, zarządzających zespołami, zajmujących się profesjonalnie wspieraniem rozwoju pracowników, menedżerów i specjalistów ds. szkoleń i rozwoju personelu, pracowników działów szkoleń. Szkolenia kierowane są do kadry małych i średnich przedsiębiorstw.

Cel

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

W analizie problemu projektodawca wykazał, że udział w szkoleniach kobiet i osób po 45. roku życia jest marginalizowany, sięga 25% (US, badanie, Katedra Mikroekonomii, 2008). Zwrócił również uwagę na segregację pionową rynku – tylko 35% kobiet świadomie kreuje swoją karierę (dane: PARP II, 2009).

Analiza

W projekcie zadbano o to, aby uwrażliwić na kwestię równości szans zarówno zespół prowadzący projekt, jak i trenerów oraz osoby uczestniczące w szkoleniu. Zadbano o to, aby trenerzy i trenerki znali specyfikę uczenia się różnych grup (trenerzy uczestniczyli w szkoleniach WUP dotyczących równości), wśród kadry szkolącej znalazły się osoby mające duże doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi. Realizacja projektu uwzględnia potrzeby związane z godzeniem życia zawodowego z prywatnym – zarówno zespół zarządzający stosuje elastyczne formy zatrudnienia, jak i poszczególne edycje szkoleń realizowane są o różnych porach dnia lub w weekendy.

Zarządzanie



W ramach szkoleń, zwrócono uwagę na kwestię równości. Pojawiły się bloki szkoleniowe oraz materiały o następujących tematach: aktywizujące metody prowadzenia szkoleń, uwzględniające aktualne wyzwania, różnice pokoleniowe i płciowe ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji kobiet i mobbingu, specyfika prowadzenia szkoleń dla grup wiekowych 45+, kobiet i osób niepełnosprawnych. W ramach tych szkoleń poruszane są kwestie stereotypów związanych z płciami, specyficzne potrzeby kobiet, specyfika uczenia się kobiet/mężczyzn, zachowania trenerskie.

Działania

Dotychczas szkolenia ukończyło 45 osób, w tym 36 kobiet.

Rezultaty

Warto skorzystać: włączenie kwestii równościowych do edukacji różnych grup. Zastosowanie takiego podejścia daje możliwość zarówno zespołowi projektowemu, jak i uczestnikom projektu (prowadzącym zajęcia) spojrzenia na kwestię równości szans płci poprzez pryzmat tematyki, która pozornie nie jest z nią związana. Dzięki temu następuje lepsze dopasowanie sposobów dostarczania wiedzy do odmiennie funkcjonujących mechanizmów poznawczych czy zinternalizowanych wzorów kulturowych i społecznych.

Wypowiedź Bereniki Goćłowskiej, koordynatorki projektu:

W ramach projektu położyliśmy nacisk na uwrażliwienie przyszłych trenerów, uczestniczących w naszym projekcie, na potrzeby różnych osób szkolonych. Takie podejście okazało się szczególnie odkrywcze dla osób młodych, ok. 30-letnich, które mówiły wprost, że nikt

nigdy nie poruszał tego rodzaju kwestii w kontekście prowadzenia szkoleń. Uczestnicy zastanawiali się, jak skutecznie przekazywać wiedzę kobietom, a jak uczyć mężczyzn, wypracowywali własne ćwiczenia dla grup o różnym stopniu sprawności, znajdujących się w różnym wieku. Później mieli możliwość sprawdzenia swojego ćwiczenia podczas warsztatu, gdzie cała grupa wcielała się w osoby wykluczone, samotne matki lub osoby niepełnosprawne. Ogromną wagę przywiązują także do dyskusji toczonych w ramach tych ćwiczeń, uważam, że uczestnicy zdobyli pewien stopień wrażliwości, który da im podstawę do wdrażania perspektywy równościowej w praktyce.

3. PRACA PRZYJAZNA RODZICOM

Jesteś mamą lub tatą i chcesz wrócić do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem? Chcesz pracować w sposób zadaniowy i elastyczny? Myślisz o zdobyciu nowych kwalifikacji, atrakcyjnych na rynku pracy? Twoim celem jest zdobycie konkretnego, poszukiwanego na rynku pracy zawodu sprzyjającego godzeniu życia rodzinnego z zawodowym? Projekt PRACA PRZYJAZNA RODZICOM jest dla Ciebie!

Takie ogłoszenie rekrutacyjne znajduje się na stronie projektu. Mimo że skierowane jest także do ojców, zazwyczaj dzwonią kobiety. Nawet jeśli po to, aby spytać, czy ich partner życiowy, który opiekuje się dzieckiem, może wziąć udział w projekcie.

Tytuł projektu: Praca przyjazna rodzicom

Poddziałanie: 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Region: województwo małopolskie, Kraków

Okres realizacji projektu: od stycznia 2010 r. do grudnia 2011 r.

Nazwa beneficjenta: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU

Strona internetowa: www.centrumrodzicow.org

Opis projektu:

Głównym celem przedsięwzięcia jest pomoc rodzicom w powrocie do pracy po urlopie wychowawczym. Osoby takie są zagrożone wykluczeniem społecznym ze względu na długie przebywanie poza rynkiem pracy i grożącą im m.in. dezaktualizacją kompetencji. Zakłada się, że wsparcie uzyska 81 matek i 9 ojców, głównie z Krakowa. Pierwsza grupa uczestników – 28 matek i 2 ojców – ukończyła już udział w projekcie.

Cel

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

- 16 Koordynatorka projektu ma ukończone szkolenie z zakresu równościowej realizacji projektów. Swoją wiedzę przekazała podczas szkolenia zespołowi projektowemu.

Zarządzanie

W ramach działań projektu do oferowanego doradztwa włączono zagadnienia związane z elastycznymi formami zatrudnienia i przepisami antydyskryminacyjnymi.

Działania

W ramach projektu został stworzony także Klub Rodzica (miejsca spotkań integracyjno-szkoleniowych), w którym odbywają się spotkania na temat funkcjonowania na rynku pracy osób wychowujących dzieci. Promowane jest również świadome ojcostwo oraz partnerski model rodziny skierowany do partnerów matek wychowujących dzieci.

W ramach projektu istnieje możliwość skorzystania przez rodziców dzieci do lat 3 oraz niepełnosprawnych z opieki indywidualnej (profesjonalnej opieki), a dzieci starszych – z opieki w prywatnym ośrodku.

Rodzice po ukończeniu kursów zawodowych (Menadżera/Menadżerki Projektu i Przedstawiciela/Przedstawicielki Handlowej) mogą skorzystać z praktyk zawodowych m.in. u przedsiębiorców, którzy otrzymali tytuł Firma Przyjazna Rodzicom.

Dotychczas 30 osób ukończyło projekt (w tym 2 mężczyzn), 13% beneficjentek znalazło pracę, 100% osób uczestniczących pozytywnie zdało egzamin końcowy i uzyskało certyfikat przygotowania do zawodu.

Rezultaty

Warto skorzystać: Rekrutacja ojców na kursy dla rodziców wychowujących dzieci i tworzenie Klubu Rodzica, z zapewnieniem opieki nad dziećmi, pozwala na większe zaangażowanie mężczyzn w proces wychowawczy swojego dziecka, a także wspiera osoby pragnące wrócić do życia zawodowego po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

Wypowiedź Katarzyny Piecuch, koordynatorki projektu:

Bardzo podkreślamy, że projekt kierujemy do obydwu rodziców – i matek i ojców – którzy mogą mieć problemy z powrotem na rynek pracy związane z opieką nad dzieckiem. Z naszych obserwacji wynika, że ojcowie, nawet gdy jest jasno powiedziane, że zapraszamy oboje rodziców, odczytują naszą ofertę jako skierowaną do matek. Nie odnoszą ich do swojej sytuacji – chociaż zdarza się, że to oni przejmują opiekę nad dzieckiem. Ze statystyk wynika, że 90% rodziców wychowujących dzieci stanowią matki, a tylko 10% ojcowie. Dlatego w projekcie kładziemy nacisk na kampanię rekrutacyjną i kilkustopniowy proces kwalifikacji do projektu. Obecnie więcej ojców zgłasza się do projektu, niż zakładaliśmy.

Innym naszym spostrzeżeniem jest fakt, że dla mężczyzn przerwanie pracy na czas wychowania dzieci nie oznacza wykluczenia z rynku pracy. Nie mieliśmy przypadku, żeby mężczyzna długo pozostawał bez zatrudnienia (zazwyczaj jest to okres kilkumiesięczny), podczas gdy wśród kobiet zdarza się, że w związku z rodzeniem kolejnych dzieci nie wracają do pracy nawet przez 10 lat. Uczestnicy też mają różne podejście do tej sprawy – kobiety uważają, że wychowanie dzieci zmniejsza ich możliwości na rynku pracy, podczas gdy mężczyźni są zdania, że jeśli znajdą pracę, to inaczej zorganizują opiekę nad dziećmi.

4. AKTYWNI I EFEKTYWNI

Ośrodki Pomocy Społecznej realizują często projekty dla swoich podopiecznych dotyczące aktywnej ich integracji zawodowej i społecznej. Zwyczajowo badają potrzeby i problemy swoich beneficjentów, jednak nie zawsze zwracając przy tym uwagę na różnice wynikające z płci danej osoby i odpowiadającej jej roli społeczno-kulturowej. MOPS w Głogowie postanowił wziąć pod uwagę tę specyfikę i stworzył ankietę równościową – badając za jej pomocą różne problemy, z jakimi borykają się odbiorcy pomocy społecznej, ale też ich przekonania i doświadczenia dotyczące równego bądź nierównego traktowania ze względu na płeć na rynku pracy.

Tytuł projektu: Aktywni i efektywni

Poddziałanie: 7.1.1. Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej

Region: województwo dolnośląskie, powiat głogowski, gmina Głogów

Okres realizacji projektu: od marca do grudnia 2010 r.

Nazwa beneficjenta: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Głogowie

Strona internetowa: mops.glogow.pl/aktywni-efektywni/

18

Opis projektu:

Głównym celem projektu jest aktywna integracja 54 osób – 48 kobiet i 6 mężczyzn bezrobotnych i/lub nieaktywnych zawodowo z terenu miasta Głogowa, będących w wieku aktywności zawodowej, korzystających ze świadczeń MOPS oraz posiadających problemy w funkcjonowaniu społecznym i zawodowym.

Cel/Grupa
docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Oprócz danych pozyskanych z typowych źródeł (dane statystyczne, wywiady z pracownikami socjalnymi MOPS Głogów), projektodawca użył nowego narzędzia: ankiety równościowej. Ankieta została przeprowadzona podczas spotkania przedrekrutacyjnego z klientami MOPS Głogów, którzy chcieli wziąć udział w projekcie. Pytania w ankiecie dotyczyły m.in. doświadczeń respondentów w sferze dyskryminacji (czy dotknęła ich dyskryminacja ze względu na płeć, w jakich sytuacjach miała ona miejsce), opinii na temat stereotypów dotyczących zarówno kobiet, jak i mężczyzn, oraz czy płeć ogranicza możliwości kariery zawodowej.

Działania

Z analizy ankiet wynikało, że kobiety doświadczyły dyskryminacji w domu i w pracy (z powodu płci, wieku, wyglądu i wykształcenia), a mężczyźni w pracy i w urzędach (z powodu wieku i wykształcenia). Wskazuje to na fakt, iż w polskim społeczeństwie wciąż istnieje stereotyp odnoszący się do roli kobiety (kobieta – gospodyni domowa, matka) i do roli mężczyzn (mężczyzna – żywiciel rodziny, niezaangażowany w prace domowe, silniejszy fizycznie i psychicznie). W wyniku tej diagnozy potrzeb, kobietom

zapropozowano uczestnictwo w grupach wsparcia skupionych wokół następujących tematów: kompetencje społeczne (jak radzić sobie ze stresem, asertywność, autoprezentacja), psychologia (zarządzanie emocjami – strach a samoświadomość, długotrwałe pozostawanie bez pracy i jego skutki), zdrowy styl życia (zasady zdrowego odżywiania, profilaktyka chorób gruczołu piersiowego – nauka samobadania, diagnostyka, spotkania z położną).



19

W ramach zajęć były podejmowane tematy: przemoc w rodzinie (przemoc wobec kobiet, przemoc wobec mężczyzn), rola matki i ojca, zwiększenie zaangażowania ojców w wychowanie dzieci, prawa pracownicze w kontekście równości płci, prawa kobiet, przemoc seksualna, kwestie godzenia życia zawodowego z prywatnym, zwiększanie zaangażowania ojców w wychowanie dzieci, podział obowiązków między małżonkami w rodzinie. Aby umożliwić pełniejsze uczestnictwo w oferowanych zajęciach – w ramach projektu zapewniono opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi.

Warto skorzystać: Badanie uczestników i uczestniczek w zakresie kwestii równościowych. Poprawna i rzetelna analiza pozwala bardzo często na diagnozę specyficznych problemów jakie dotyczą obydwie płcie na danym obszarze i lepsze dostosowanie wsparcia projektowego do faktycznie występujących potrzeb grupy docelowej.

Wywiad z Beatą Bagińską, koordynatorką projektu:

Każdy uczestnik projektu ma ustaloną indywidualną ścieżkę reintegracji, elastycznie dopasowywaną do potrzeb ujawniających się w trakcie przechodzonego przez nich treningu kompetencji i umiejętności społecznych z psychologiem (trening grupowy i indywidualny) oraz zajęć z doradcą zawodowym (grupowe i indywidualne). Te zajęcia pozwalają na zaproponowanie adekwatnych form wsparcia w czterech obszarach (aktywizacja społeczna, zdrowotna, edukacyjna, zawodowa). Wsparcie było tworzone także z uwzględnieniem specyficznych potrzeb kobiet. Na zakończenie projektu planowana jest kolejna ankieta „równościowa”, która ma na celu uzyskanie odpowiedzi na pytanie: „Na ile udział w projekcie „Aktywni i efektywni” zmienił poglądy uczestników na tematy równościowe?”.

5. KOMPETENTNE KADRY POMORSKIEGO SEKTORA LTD

Nieczęsto możemy zobaczyć kobiety za kierownicą samochodu ciężarowego. Dotychczas w naszym kraju była to raczej domena mężczyzn. Jednak projekt „Kompetentne kadry pomorskiego sektora LTD” zakłada przełamywanie barier w tym zakresie, gwarantując miejsca na szkolenia także dla kobiet.

Tytuł projektu: Kompetentne kadry pomorskiego sektora LTD

Poddziałanie: 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw

Region: województwo pomorskie, Gdynia

Okres realizacji projektu: od stycznia 2010 r. do grudnia 2011 r.

Nazwa beneficjenta: Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych w Gdyni

Strona internetowa: www.ltd.pspdgdynia.pl

Opis projektu:

Celem projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych uczestników w stopniu umożliwiającym uzyskanie certyfikatu kompetencji zawodowych, uprawnień do przewozu towarów niebezpiecznych, jak również

Cel

podniesienie kwalifikacji w zakresie posługiwania się językiem angielskim oraz dostosowanie kwalifikacji uczestników do wymogów znowelizowanej ustawy o transporcie drogowym w zakresie szkoleń okresowych.

Projekt skierowany jest do 1560 kierowców (w tym 180 kobiet).

Grupa docelowa



21

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Zatrudnienie w projekcie pozwala na łączenie życia zawodowego z rodzinnym poprzez stosowanie elastycznych godzin pracy. Pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie stosowania zasady równości płci.

Zarządzanie

Perspektywa równości szans płci została uwzględniona na różnych etapach projektu. Sposób rekrutowania uczestników, poprzez odpowiednio sformułowaną informację i przekaz materiałów promocyjnych łamał istniejące stereotypy dotyczące dominującej płci w sektorze LTD. Projektodawca zachęcał szczególnie kobiety do udziału w projekcie i zatrudnienia w tej branży (przykładem są artykuły sponsorowane w prasie lokalnej pt. „Kobiety na... TIR-y” – fragment: *„Mieszkańcy Trójmiasta będą mogli obserwować niecodzienny widok młodych, drobnych kobiet za kierownicą potężnych pojazdów. Takie widoki na zachodzie Europy już nie należą do rzadkości. Panie coraz odważniej podchodzą do tak męskich zawodów, jakim jest bezsprzecznie kierowca zawodowy”.*).

Działania

Uczestnicy/uczestniczki brali udział w prezentacji na temat polityki równościowej, która obejmowała zagadnienia: 1. Czym jest polityka równości szans kobiet i mężczyzn? 2. Prezentacja „Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010. Cele i bariery”. 3. Działania równościowe realizowane w projekcie.

Zajęcia dają uczestnikom okazję do dyskusji, wzbudzają refleksję na temat podziału ról w społeczeństwie, a poprzez przykład projektu, w którym uczestniczą, pokazują, jak można w praktyce wdrażać działania równościowe. Dotychczas udział w projekcie ukończyło 136 kobiet i 353 mężczyzn.

Rezultaty

Warto skorzystać: Rekrutacja uczestników wrażliwa na płeć (specjalnie sprofilowane plakaty, publikacje, ogłoszenia, gwarancja dodatkowych miejsc na szkoleniu) pozwala na pozyskanie do projektu przedstawicieli tej płci, która znajduje się w gorszym położeniu na rynku pracy.

22

Wypowiedź Eweliny Barnat, pełniącej funkcję asystentki w ramach projektu:

Na początku mieliśmy pewien problem z rekrutacją kobiet. Zgłaszało się ich mniej, niż założyliśmy w projekcie. Mimo oczekujących na szkolenie mężczyzn zdecydowaliśmy się poczekać i dać szansę kobietom. Oplotało się, w rezultacie zgłosiła się wystarczająca liczba kobiet. Śmiało mogę powiedzieć, że są one często bardziej sumienne od mężczyzn i bardziej zmotywowane do nauki. Chcą podnosić swoje kwalifikacje. Przychodzą nawet na nieobowiązkowe zajęcia i kończą je z wynikami nie gorszymi od mężczyzn. Cieszymy się, że dzięki projektowi dajemy szansę na zdobycie kwalifikacji kobietom, które rzadziej decydują się na wybór takiej ścieżki kariery.

6. FAMES ARTIUM MAGISTRA

Naukowcy to zazwyczaj mężczyźni, szczególnie w dziedzinach związanych z sektorem IT czy wzornictwa przemysłowego. W jaki sposób można wesprzeć kobiety, aby i one z sukcesem realizowały się w tej roli? Projekt „Fames Artium Magistra” (potrzeba matkę wynalazku) zakłada objęcie dodatkowym doradztwem kobiety, m.in. w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym. Zapewnienie miejsc do projektu dla kobiet jest także formą wsparcia i gwarancji niwelowania barier w dostępie do kariery naukowej.

Tytuł projektu: Fames Artium Magistra – promocja potencjału wdrożeniowego w dziedzinie IT i wzornictwa przemysłowego jednostek rozwojowych zachodniopomorskich uczelni wyższych

Poddziałanie: 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw

Region: województwo zachodniopomorskie, Szczecin

Okres realizacji projektu: od stycznia 2010 r. do grudnia 2011 r.

Nazwa beneficjenta: Szczeciński Park Naukowo-Technologiczny

Strona internetowa: www.spnt.pl/fam/oprojekcie

23

Opis projektu:

Głównym celem projektu jest promocja i wprowadzenie na rynek pomysłów naukowców z zachodniopomorskich uczelni wyższych w dziedzinie IT i wzornictwa przemysłowego oraz wzrost świadomości w zakresie możliwości wykorzystania na rynku technologii i wyników pracy naukowej.

Cel

W projekcie weźmie udział 8 jednostek badawczo-rozwojowych, około 40 osób (minimum 5 osób z każdej jednostki). Efektem realizacji projektu będzie co najmniej 8 nowych technologii przeniesionych na rynek i wprowadzonych do gospodarki.

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Rozeznanie potrzeb przeprowadzone przed projektem (w formie spotkań z zespołami, wywiadów indywidualnych) wskazało m.in. na zainteresowanie indywidualnym wsparciem dla kobiet. W projekcie zaplanowano dodatkową ścieżkę rozwoju dla kobiet-naukowców. Każda z uczestniczek – poza szkoleniami przewidzianymi dla wszystkich osób uczestniczących – będzie mogła wykorzystać 10 godzin doradztwa. Celem spotkań będzie nie tylko opracowanie planu dalszej kariery zawodowej z uwzględnieniem komercjalizacji pracy badawczej i naukowej, ale także wsparcie w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Działania

Szczegółowa ścieżka doradcza nie została określona, tematyka spotkań będzie dostosowana indywidualnie do potrzeb każdej uczestniczki. Także czas i miejsce spotkań będą dostosowywane do możliwości i czasu danej osoby.

Rezultaty

Doradztwo ma się rozpocząć w styczniu 2011 r. Jego rezultaty będzie można ocenić dopiero po zakończeniu projektu, jednak już w tej chwili w projekcie uczestniczy 11 kobiet i wszystkie zadeklarowały zainteresowanie oferowanym doradztwem.



24

Warto skorzystać: Zbadanie rzeczywistych potrzeb i sytuacji przedstawicieli płci niedoreprezentowanej w danej grupie zawodowej, co pozwala na zaprojektowanie wsparcia „szytego na miarę”, odpowiadającego na zgłoszone potrzeby.

Wypowiedź Katarzyny Wiśniewskiej, koordynatorki projektu:

Bardzo cieszymy się, że w grupie mamy aż 11 uczestniczek, bowiem wśród osób ze stopniami naukowymi w dziedzinach, do których kierujemy wsparcie, nie ma wielu kobiet. Warto zatroszczyć się o niwelowanie barier, na które natrafiają kobiety-naukowcy. Forma wsparcia, jaką proponujemy, została maksymalnie zindywidualizowana i zbliżona do formuły coachingu. Efektem konsultacji będą opracowane indywidualnie dla każdej z uczestniczek plany kariery zawodowej, uwzględniające rozwój kariery naukowej w kontekście życia rodzinnego.

Część 2

Inspiracje zagraniczne

FRANCJA

Polityka krajowa w zakresie równości szans płci

Jednym z ważnych celów, ustanowionych w 2010 r. na poziomie krajowym we Francji, jest eliminowanie różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet, poprzez wsparcie realizacji polityki równości w przedsiębiorstwach. Do osiągnięcia tego celu przyczynia się egzekwowanie rozwiązań prawnych przyjętych już dużo wcześniej.

W 1983 r. ustanowiono prawo „Roundy”, które pozwoliło na negocjowanie planów równości w miejscach pracy pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Na jego mocy powstały dwa akty prawne regulujące wdrażanie równości zawodowej kobiet i mężczyzn. Nakładają one obowiązek corocznych negocjacji w celu usunięcia przed końcem 2010 r. różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn:

- prawo „Génisson” z 9 maja 2001 r., które zaleca negocjacje w sprawie równych szans pomiędzy związkami zawodowymi, reprezentującymi pracowników, a pracodawcami.
- ustawa z dnia 23 marca 2006 r. w sprawie równości wynagrodzeń, która nakłada obowiązek corocznych negocjacji w celu usunięcia przed końcem 2010 r. różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Równość szans płci w projektach EFS

Projektodawca, opracowując wniosek o dofinansowanie ze środków EFS, musi opisać, w jaki sposób uwzględni równość szans kobiet i mężczyzn w ramach projektu, prezentując działania, które będą podjęte w tym zakresie. Niniejszej kwestii dotyczy osobne pytanie zawarte w dokumentach aplikacyjnych, które wprost odnosi się do spełnienia kryteriów horyzontalnych, jaką jest równość szans kobiet i mężczyzn.

Projektodawca przy opracowywaniu wniosku ma do swojej dyspozycji broszury, które zawierają dodatkowe pytania pomagające zrozumieć i doprecyzować kwestie równości. Jest to m.in. poradnik zawierający 18 pytań dotyczących uwzględniania perspektywy równości szans płci w projekcie. Dodatkowo, na stronach instytucji zaangażowanych we wdrażanie EFS pojawiają się mutacje pytań dostosowane do konkretnego tematu (np. dla aplikujących o środki dla stowarzyszeń na tzw. mikroprojekty, uzupełnione o linki do stron internetowych zawierających np. badania statystyczne) czy regionu, poszerzone o dodatkowe wskazówki.

Pytania w poradniku dotyczą poszczególnych etapów planowania, realizacji, ewaluacji i promocji projektu.

1. REGIONALNA MISJA ANIMACYJNA DLA RÓWNOŚCI ZAWODOWEJ POMIĘDZY Kobietami I MĘŻCZYZNAMI W PRZEDSIĘBIORSTWACH W REJONIE RHÔNE-ALPES

We Francji realizowane są projekty dotyczące wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Wśród celów znajduje się eliminacja różnic w wynagrodzeniu, zwiększenie liczby kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, zwiększenie obszarów działalności kobiet – wiele branż jest bowiem wciąż zdominowanych przez mężczyzn. Jedynie długofalowe działania edukacyjne skierowane do różnych organizacji z otoczenia biznesu mogą przynieść trwałe efekty. Przykładem takiego projektu jest „Regionalna misja animacyjna dla równości zawodowej pomiędzy kobietami i mężczyznami w przedsiębiorstwach w rejonie Rhône-Alpes”, realizowana od 2008 r.

27

Tytuł projektu: Regionalna misja animacyjna dla równości zawodowej pomiędzy kobietami i mężczyznami w przedsiębiorstwach w rejonie Rhône-Alpes

Źródła finansowania: finansowanie EFS, budżet państwa, Ministerstwo Pracy, Regionalna Rada Rhône-Alpes, Service Droit de Femmes (organizacja praw kobiecych)

Region: Rhône-Alpes, Francja

Okres realizacji projektu: od maja 2008 r. do czasu wyczerpania wsparcia

Nazwa beneficjenta: ARAVIS

Strona internetowa: www.aravis.aract.fr

Tło projektu

- Kobiety we Francji stanowią 38% kadry kierowniczej, podczas gdy wśród niewykwalifikowanych pracowników – aż 60%.
- 50% miejsc pracy zajmują kobiety, które pracują zaledwie w 11 z 86 branż.
- Kobiety mają mniejszy niż mężczyźni dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje – 32% kobiet i 45% mężczyzn.
- Utrzymują się różnice wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami: wynoszą one 27% całkowitego przeciętnego wynagrodzenia brutto i 16% całkowitego wynagrodzenia brutto na godzinę.
- Dwie trzecie kobiet doświadcza niskich płac (20% z nich pobiera płacę minimalną, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 11%).

Opis projektu:

Projekt ma na celu zwiększenie równości w miejscu pracy poprzez organizację spotkań w firmach, szkolenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie personelem, w tym w zakresie równości płci w miejscu pracy.

Cel

Pracownicy i pracodawcy (np. dyrektor wykonawczy, HR manager, kierownik produkcji itp.).

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

W ramach projektu od 2008 r. organizowane są warsztaty na temat równości zawodowej, dotyczące zarządzania równościowego w miejscu pracy. Projekt oferuje szkolenia krótkie, jednodniowe, oraz działania długofalowe, zawierające cykliczne szkolenia oraz doradztwo dla szczebla kierowniczego w firmie.

Działania

W 2010 r. działania te były kontynuowane, a członkowie zarządu spółki, którzy uczestniczyli w szkoleniach długofalowych, opracowali strategie równościowe we własnych firmach, określając w nich m.in. sposoby tworzenia budżetów z podziałem na płeć, standardy wynagrodzeń, ścieżki awansu w firmie – w tym te uwzględniające kwestie równości płci.

W ramach misji projektu powstał też Klub Firm, o otwartej formule, zrzeszający wszystkich dyrektorów firm, osoby odpowiedzialne za kadry, przedstawicieli związków zawodowych. W klubie dyskutuje się o równości, wymienia doświadczeniami. Klub powstał przy współpracy Stowarzyszenia Dyrektorów i Dyrektorek HR oraz organizacji Service Droit de Femmes.

Od 2008 r. zostało przeszkolonych 300 osób oraz około 50 firm zrzeszonych w Klubie.

Rezultaty

Najwięcej efektów przynoszą jednak działania długofalowe. W ich wyniku niektóre firmy zaczynają tworzyć budżet z podziałem na kobiety i mężczyzn, czasami negocjują porozumienia ze związkami zawodowymi, w których uwzględnione są kwestie równościowe.

Sukcesem można określić to, że od niedawna firmy same się zgłaszają po doradztwo, chcąc zmienić standardy pracy w firmie na bardziej sprzyjające równości kobiet i mężczyzn.

29

Warto skorzystać: Inicjowanie zmiany poprzez działania długofalowe, łączące w sobie formułę krótkich szkoleń i spotkań zarówno z grupami pracodawców, jak i pracowników, doradztwo, kilkumiesięczne cykle szkoleniowe dla ekip zarządzających firmami. Objęcie wszystkich zainteresowanych grup (w tym wypadku pracowników i pracodawców) pozwala w sposób pełny uwzględnić zasadę równości szans płci we wszystkich zdiagnozowanych obszarach problemowych, a także uczy na nią głównych decydentów. Skutecznie wspiera komunikację i partnerstwo, oddziałując zarówno na podażową, jak i popytową stronę rynku pracy – co przekłada się na lepsze zrozumienie odmiennych potrzeb jego uczestników.

Wypowiedź Sophie le Corre, koordynatorki projektu:

Największym wyzwaniem jest zmiana podejścia i patrzenie z perspektywy równości płci na różnego rodzaju problemy. Obecnie kwestia równości traktowana jest jako problem sam w sobie, w efekcie działania nie są zintegrowane w różnych obszarach: zdrowie w pracy, wynagrodzenie, organizacja i warunki pracy. Dążymy do zmiany podejścia, ale jest to długotrwały proces. Do sukcesów możemy zaliczyć to, że w efekcie naszego doradztwa jedna z firm wdrożyła rozwiązania w dziedzinie ergonomii, dostosowując warunki pracy do potrzeb kobiet i mężczyzn. Podpisano także porozumienie z organizacją związkową dotyczące poszanowania równości szans zawodowych kobiet i mężczyzn.

NIEMCY

Polityka krajowa w zakresie równości szans płci

W opisie celów Niemieckiej Strategii Rozwoju równość szans określona jest jako cel horyzontalny (przekrojowy). Rozdział 3.4.2 strategii jest w całości poświęcony tematowi równości szans. Mówi się w nim o tym, że Niemcy będą systematycznie uwzględniać i zapewniać realizację celu równości szans kobiet i mężczyzn, poczynając od planowania wdrażania, aż po monitoring i ewaluację, oraz niwelować przejawy dyskryminacji ze względu na płeć. Główne kierunki działań strategii w tym zakresie to:

- wspieranie godzenia życia zawodowego i prywatnego wśród kobiet i mężczyzn,
- uwzględnienie potrzeb i potencjału kobiet, mężczyzn i rodzin,
- zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy,
- likwidacja nierówności ze względu na płeć w życiu zawodowym,
- wzmacnianie przedsiębiorczości i wspieranie zakładania firm wśród kobiet i przez kobiety,
- wspieranie sprawiedliwości płciowej w obszarze edukacji, badań i innowacji.

Równość szans płci w projektach EFS

W Krajowym Programie Operacyjnym EFS (PO) na lata 2007–2013 opisane zostały cele i najważniejsze założenia wdrażania EFS w Niemczech. Wspieranie równouprawnienia kobiet i mężczyzn określone zostało w ww. programie jako cel do realizacji, a odwołania do niego można odnaleźć w wielu miejscach programu.

Na poziomie projektów należy wykazać działania z zakresu gender mainstreaming oraz te, które przyczyniają się do osiągnięcia celu horyzontalnego związanego z równością szans kobiet i mężczyzn. Zasadę można wykazać na różnych poziomach:

- analiza (aspekty charakterystyczne dla płci),
- koncepcja (uwzględniając różne potrzeby kobiet i mężczyzn),
- kontrola (czy zarówno mężczyźni, jak i kobiety są beneficjentami wsparcia).

W formularzu sprawozdania projektodawca ma obowiązek wskazać, które z celów równościowych dla danego obszaru realizował w ramach projektu i jaki osiągnął efekt.

Wytyczne do konstruowania wniosków zawierają pytania związane z zasadą równości szans płci, które muszą sobie zadawać zarówno osoby odpowiedzialne za realizację programów, jak i projektodawcy.

Podobnie jak we Francji, istnieje katalog pytań pomocniczych dla projektodawcy na etapie planowania projektu, dotyczących tego, czy kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na udział w podejmowaniu decyzji, czy na udział w projekcie. Pytania pozwalają zdiagnozować sytuację wyjściową i różnice między płciami w obszarach, których dotyczy projekt. Niniejsze pytania umożliwiają również projektodawcy oszacować wydatki budżetu ze względu na płeć oraz stworzyć sposób pomiaru celów równościowych w projekcie.

2. NOWE ŚCIEŻKI ROZWOJU DLA CHŁOPCÓW

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie ogranicza się tylko do analizy sytuacji kobiet. Dążenie do równości zakłada dostrzeżenie i usuwanie także barier i problemów dotyczących mężczyzn. Zmiana paradygmatu pracy, nowy podział obowiązków społecznych i rodzinnych związany także z emancypacją społeczną kobiet, rodzą nowe problemy i wyzwania. Rynek pracy oczekuje innych umiejętności i wiedzy niż dotychczas. Wymogi te dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Prezentowany poniżej projekt jest przykładem odpowiedzi na specyficzne potrzeby chłopców wobec zachodzących zmian na rynku pracy. Koncentruje się na budowie sieci partnerów w całym kraju i propagowaniu nowych wzorców.

32

Tytuł projektu: Nowe ścieżki rozwoju dla chłopców

Źródła finansowania: finansowanie EFS

Region: Bielefeld, Niemcy

Okres realizacji projektu: lata 2005–2011

Nazwa beneficjenta: Centrum Kompetencyjne Technika – Różnorodność –
Równość Szans

Strona internetowa: www.neue-wege-fuer-jungs.de

Tło projektu

Zmiany społeczne i gospodarcze stawiają przed chłopcami i młodymi mężczyznami nowe wyzwania w sferze planowania przyszłości. Różnorodne modele partnerstwa i rodziny oraz zmieniające się wymagania rynku pracy coraz mniej korespondują z tradycyjnymi wzorcami męskości. Przejście od społeczeństwa przemysłowego do społeczeństwa wiedzy i usług prowadzi do zmniejszania się liczby miejsc pracy w tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn zakładach produkcyjnych oraz częściowo w rzemiośle. Zwiększa się też liczba miejsc pracy w sektorach usługowych, które są domeną kobiet. Dotychczas te zmiany na rynku pracy nie wpływały w znaczący sposób na wybór zawodu przez chłopców – o tym decydowały stereotypy związane z płcią. Mimo że coraz częściej pracodawcy wymagają wysokich kompetencji społecznych i umiejętności komunikacyjnych, są one lekceważone w edukacji chłopców, jako typowo kobiece elementy rozwoju społecznego. Może to okazać się niekorzystne dla mężczyzn zarówno w późniejszym życiu prywatnym, jak i zawodowym.

Opis projektu:

Projekt zakłada wypracowanie specyficznego podejścia do pracy z chłopcami, nie wzorowanego na stylu pracy z dziewczętami. Poprzez działania cross-genderowe (kobiety pracują w projekcie z chłopcami), chłopcy zapoznają się z różnymi branżami zawodowymi, czynnościami, umiejętnościami, które tradycyjnie przypisuje się płci żeńskiej.

Cele projektu obejmują:

- otwarcie przed chłopcami nowych perspektyw w wyborze ścieżki zawodowej i w planowaniu drogi życiowej, Cel
- uelastycznienie społecznej roli mężczyzny – krytyczna refleksja dotycząca tradycyjnego podziału ról społecznych ze względu na płeć, podziału obowiązków w rodzinie i w prowadzeniu gospodarstwa domowego,
- wspieranie i sieciowanie inicjatyw zajmujących się ww. tematyką.

Projekt jest skierowany do osób obu płci wykonujących zawody nauczycieli, pracowników socjalnych, doradców zawodowych, pracowników agencji pracy dla młodzieży i do rodziców.

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Projekt wspiera inicjatywy i organizacje, które zajmują się tematyką planowania ścieżki zawodowej oraz życiowej i mają w ofercie szkolne i pozaszkolne formy wsparcia dla chłopców podejmujących decyzję o wyborze zawodu lub studiów. Wspiera także organizacje, które działają na rzecz uelastyczniania społecznej roli mężczyzny oraz zajmują się rozwijaniem kompetencji społecznych.

Działania

W ramach projektu zrealizowane zostały także analizy, ekspertyzy i badania naukowe (np. „Nowe ścieżki rozwoju dla chłopców?! – spojrzenie ze względu na płeć na sytuację chłopców w okresie przejściowym między szkołą a życiem zawodowym”; ekspertyza przygotowana przez Instytut Badawczy Dissens, znajdująca się na stronie www.bmfsfj.de).

W ramach projektu m.in.:

- włączono do sieci współpracy 171 lokalnych inicjatyw na terenie kraju, realizujących działania w obszarze wyboru ścieżki zawodowej, ról społecznych, rozwijania kompetencji społecznych wśród chłopców, zajmujących się kontaktami z osobami zainteresowanymi ww. tematyką w różnych częściach kraju, Rezultaty

- zorganizowano wiele spotkań w różnych miastach kraju w celu wymiany doświadczeń, m.in. dzienne praktyki dla chłopców, dni chłopca („Boys Days”), dyskusje, kursy rozwoju kompetencji, działania w domach opieki i pomocy społecznej,
- opublikowano materiały dydaktyczne dla nauczycieli i specjalistów o przygotowaniu ofert dla chłopców w szkołach i w miejscach innych niż szkoła, a także na temat doradztwa,
- przygotowano program dla uczniów klas od piątej do dziesiątej pt. „Wstęp do prowadzenia oszczędnego gospodarstwa domowego dla chłopców”,
- opracowano bank ponad 500 dobrych praktyk, który służy jako giełda pomysłów do podejmowania kolejnych działań – publikowany na stronie internetowej,
- od stycznia 2009 r. na stronie www.respekt-jungs.de prezentowane są raz na miesiąc portrety społecznie zaangażowanych chłopców i młodych mężczyzn.

Warto skorzystać: Podstawą jest analiza sytuacji płci w kontekście zmian na rynku pracy, zwłaszcza pod kątem konsekwencji, jakie niosą za sobą niniejsze zmiany dla każdej z płci i w odpowiedzi na to zaplanowanie stosownych działań równościowych w projekcie.

3. WSPARCIE DLA Kobiet ZAKŁADAJĄCYCH FIRMY

Wzrost przedsiębiorczości kobiet stanowi cel, do którego projektodawcy w różnych krajach Unii często dążą w swoich projektach. Prowadzenie szkoleń zróżnicowanych pod względem planu i zawartości dla obu płci, specjalne wsparcie dla kobiet w zakresie przedsiębiorczości – to typowe strategie prowadzące do osiągnięcia celów.

Przykład projektu z Niemiec „Wsparcie dla kobiet zakładających firmy” wykorzystuje inną strategię, kładąc nacisk na konstruowanie narzędzia skierowanego do osób zajmujących się wspieraniem nowych przedsięwzięć. Zmienia to w sposób zasadniczy możliwości wykorzystywania efektów projektu i jego dalszą użyteczność. To właśnie wysoka świadomość, wiedza i narzędzia stosowane przez doradczynie/doradców, analityków i analityczki, trenerów i trenerek mogą faktycznie wpłynąć na zmiany i wesprzeć kobiety.

35

Tytuł projektu: „Biografie Kobiet Zakładających Firmy (Kobiet-Przedsiębiorców): baza do stworzenia obiektywnego narzędzia diagnozowania sukcesu przedsięwzięcia w celu polepszenia sytuacji kobiet zakładających firmy”

Źródła finansowania: finansowanie EFS

Region: Oestrich-Winkel, Niemcy

Okres realizacji projektu: od września 2006 r. do sierpnia 2009 r.

Nazwa beneficjenta: bifego e.V.

Strona internetowa: www.ladies-first.org, www.bifego.de/aktuelles.html

Tło projektu

W Niemczech wciąż mniej kobiet niż mężczyzn zakłada firmy. Stosunek mężczyźni-kobiety w tym obszarze wynosi 2,31 : 1 – dane z Global Entrepreneurship Monitors/ Report on Women and Entrepreneurship (Sternberg & Lückgen, 2005). Gorszy dostęp do kredytów, podwyższona subiektywna ocena ryzyka i niski poziom wiary w siebie, to przeszkody na drodze kobiet do samodzielności. Bariery, na jakie natrafiają kobiety chcące realizować swoje biznesowe pomysły, często wynikają z uprzedzeń osób zajmujących się doradztwem, decydujących o udzieleniu pomocy finansowej.

Brak obiektywnych narzędzi służących do pomiaru możliwości sukcesu przedsięwzięcia powoduje, że kobiety oraz ich umiejętności w obszarze przedsiębiorczości są gorzej oceniane niż mężczyźni. Może to oznaczać nieuzasadnioną, wyższą ocenę ryzyka dotyczącą inicjatyw kobiecych i w konsekwencji zniechęcenie kobiet do działalności gospodarczej. Wsparciem, jakiego brakuje, jest wystandaryzowane narzędzie prognozowania sukcesu firmy, które pozwoli uniknąć pułapek stereotypów i porównywania inicjatyw proponowanych przez kobiety i mężczyzn.

Opis projektu:

Cele projektu:

- zwiększenie udziału kobiet w zakładaniu firm dzięki wprowadzeniu odpowiednich narzędzi do prowadzenia doradztwa i prognozowania sukcesu firmy, Cel
- rozwój, przetestowanie i upowszechnienie kwestionariuszy biograficznych osób chcących zakładać firmy do wykorzystania w diagnozie kwalifikacji i prognozie sukcesu firm początkujących kobiet-przedsiębiorców,
- wspieranie osób zajmujących się przyznawaniem dofinansowania dla początkujących przedsiębiorców w procesie starannej oceny ryzyka (szczególnie w przypadku innowacyjnych pomysłów).

Grupa docelowa projektu to wszyscy/wszystkie specjaliści/specjalistki, które zajmują się oceną kwalifikacji osób oraz tworzonych przez nich biznesplanów, w obszarze zakładania firm.

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Stworzono i przetestowano narzędzie diagnostyczne służące ocenie kandydata lub kandydatki do udzielenia kredytu na tworzenie biznesu. Badanie objęło 270 osób zakładających firmy. W ramach projektu promowano także wizerunki kobiet „przedsiębiorczyń” w celu przełamania stereotypu związanego z tą grupą zawodową.

Działania

Praktycznym rezultatem projektu było wypracowanie narzędzia, które umożliwiając obiektywną ocenę firmy/pomysłu, zniweluje wpływ ewentualnych uprzedzeń osób oceniających wnioski i zapobiegnie nierównemu traktowaniu aplikujących. W ten sposób projekt przyczynia się do równego traktowania kobiet i mężczyzn w tym obszarze.

Rezultaty

Kluczowy jest również efekt systemowy – poprzez wspieranie doradców/doradczyń i promowanie narzędzia – można liczyć na dużo szerszy wpływ na poprawę sytuacji przedsiębiorczych kobiet niż w przypadku wsparcia wyłącznie małej grupy osób z inicjatywą.

Badania w ramach projektu wykazały, że:

- ocena osób chcących założyć firmę (kobiet i mężczyzn) dokonywana jest zarówno przez osoby zajmujące się przydzielaniem dofinansowania, jak i doradztwem, i jest przeważnie subiektywna i wystandaryzowana,
- kobiety, chcące zakładać firmy, postrzegają siebie jako osoby bardziej realistyczne oraz często gruntowniej przygotowane do tego przedsięwzięcia niż mężczyźni, ale posiadające mniejsze umiejętności w zakresie sprzedaży swojego pomysłu. Spostrzeżenie to w ich ocenie wpływa na to, że są mniej przekonujące,
- kobiety potrzebują więcej konsultacji/doradztwa i wsparcia w procesie podejmowania decyzji o założeniu firmy,
- w opinii specjalistów/specjalistek kobiety-przedsiębiorcy okazują się bardziej rzetelne, jeżeli idzie o spłatę kredytów zaciągniętych na poczet założenia firmy, niż ich koledzy-przedsiębiorcy,
- istnieje duże zainteresowanie rozwijającym się narzędziem wspierającym proces doradztwa i finansowania działalności początkujących przedsiębiorców.

Warto skorzystać: Wspieranie grup doradców/doradczyń pracujących z obiema płciami poprzez przygotowanie narzędzia diagnostycznego umożliwi wyeliminowanie nierównego traktowania.

SZWECJA

Polityka krajowa w zakresie równości szans płci

Rząd przyjął Plan działań równościowych, który objął sześć obszarów działania, m.in.:

- większa ochrona i wsparcie dla osób narażonych na przemoc,
- wzmocnienie działań prewencyjnych,
- polepszenie standardów i zwiększenie efektywności systemu sądownictwa,
- działania na rzecz wzrostu wiedzy na temat perspektywy równościowej.

Równość szans płci w projektach EFS

W formularzu wniosku aplikacyjnego projektodawca, opisując swój projekt, ma za zadanie również uwzględnić kwestie równości szans płci. W aplikacji pojawia się pytanie o uwzględnienie tej kwestii na poszczególnych etapach projektu – w tym w analizie, planowaniu i działaniach.

Pomocą szwedzkiemu projektodawcy służą m.in. poradnik dotyczący gender mainstreaming oraz lista pytań kontrolnych dotyczących prawidłowego przygotowania projektu. Instytucja Zarządzająca EFS w Szwecji prowadzi także działania edukacyjne, przekazując projektodawcom wiedzę na temat prawidłowej realizacji projektu wdrażającego działania równościowe.

4. ESF JÄMT

Projekt ESF Jämt to przykład działań systemowych wspierających projektodawców we wdrażaniu zasady równości szans płci na wszystkich etapach projektu. Głównym celem jest uświadomienie projektodawcom, że podejście równościowe daje wiele możliwości rozwoju i wzbogaca projekty. Szwedzi wychodzą z założenia, że tylko edukacja projektodawców o korzyściach wdrażania równościowej perspektywy w projekcie przyczyni się do inicjowania zmian społecznych dotyczących przewartościowania ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie i wyrównania ich szans.

Tytuł projektu: EFS Jämt

Źródła finansowania: finansowanie EFS

Region: cała Szwecja

Okres realizacji projektu: lata 2009–2011

Nazwa beneficjenta: Szwedzka Instytucja Zarządzająca EFS

Strona internetowa: www.esf.se/jamt

39

Tło projektu

Analiza dokonana w Szwecji wykazała generalny brak wiedzy i zrozumienia dotyczącego zasady równości szans płci, zarówno w obszarze wiedzy teoretycznej, jak i praktycznych umiejętności dotyczących wdrażania perspektywy równościowej w projekcie. Nawet ci projektodawcy, którzy mają wysoki poziom wiedzy teoretycznej na temat idei polityki równości szans oraz zasady horyzontalnej dotyczącej wyrównywania szans płci, nie potrafią realizować projektów zachowujących perspektywę równościową w różnych jego obszarach.

Odpowiedzią na ten problem stał się projekt Jämt EFS, realizowany przez Szwedzką Instytucję Zarządzającą EFS. Współpracuje ona w ramach tego projektu z wieloma organizacjami działającymi m.in. na rzecz równości płci. Wśród najważniejszych partnerów są: Szwedzki Sekretariat ds. Badań Gender, Szwedzkie Stowarzyszenie Władz Lokalnych i Regionalnych (salar), VINNOVA (Szwedzka Agencja Rządowa ds. Systemów Innowacji) oraz grupa tematyczna w sprawie równości (finansowanych przez EFS).

Opis projektu:

Celem jest podniesienie jakości projektów pod względem równości szans płci, poprzez edukację projektodawców i zespołów zarządzających projektami. Istotne jest, aby perspektywa równości była obecna w codziennej pracy osób zarządzających projektami i była obecna na każdym etapie przedsięwzięcia finansowanego przez EFS w Szwecji. Zaplanowano przeprowadzenie 240 różnorodnych działań edukacyjnych, w tym co najmniej 1200 osobistych spotkań doradczych.

Cele

Główną grupą docelową są osoby kluczowe w projekcie – zarządzający projektami, wchodzący w skład zespołów zarządzających i nadzorujących.

Grupa docelowa

40

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Do projektu została zaangażowana administracja regionalna. W każdym z ośmiu regionów Szwecji do dyspozycji projektodawców został wydelegowany koordynator lub koordynatorka regionalna, pełniąca funkcję doradcy, która służy pomocą we właściwym uwzględnieniu perspektywy gender mainstreaming w projekcie. Powołana została sieć wsparcia, obejmująca także regionalnych koordynatorów i koordynatorki oraz osoby z administracji regionalnej i instytucji działających w obszarze równości szans płci.

Działania

W niektórych regionach kontakt z doradcą bądź doradczynią EFS Jämt jest obowiązkowy dla projektodawcy planującego ubieganie się o dofinansowanie projektu z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wsparcie dla projektodawców przybiera formę:

- indywidualnych konsultacji (projektodawcom oferuje się pomoc w opracowaniu indywidualnych rozwiązań dotyczących wdrożenia równości w ich projekcie),
- szkoleń i warsztatów,
- ogólnokrajowych konferencji i seminariów.

Wsparcie dotyczy każdego z etapów konstruowania i realizacji projektu. Ważne, by perspektywa równości szans kobiet i mężczyzn była obecna od wstępnego planowania przedsięwzięcia i analiz z nim związanych, aż po wdrażanie działań i ewaluację.

Zrealizowano już 142 inicjatywy edukacyjne, ponad 430 projektodawców uzyskało poradę w zakresie równości szans płci. Jesienią

Rezultaty

2010 r. rozpoczyna się badanie dotyczące wpływu działań EFS Jämt na uwzględnianie zasady równości szans płci w realizowanych projektach. Wyniki badania oraz studia przypadku będą dostępne na wiosnę 2011 r.

Warto skorzystać: W kwestii wyrównywania szans płci każda pomoc doradcza dla projektodawców jest cenna. Sieci doradców i doradczyń, którzy zostali przeszkoleni z zakresu równości płci, może wpłynąć na jakość projektów w zakresie spełniania zasady horyzontalnej.

Zdaniem Laili Berglund, koordynatorki krajowej:

Reakcja projektodawców na oferowane wsparcie jest bardzo pozytywna. Istotne okazuje się angażowanie osób kluczowych (zarządzających) już na etapie pierwszych analiz i planowania projektu.

5. VARALYFTET

W wielu miejscach w całej Europie istnieje problem lokalnego bezrobocia. Projekt VaraLytet odpowiada na potrzeby młodych ludzi, w reakcji na nagły wzrost liczby osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Stworzono szerokie wsparcie, angażując do projektu różnych partnerów lokalnych. Projekt ten jest przykładem tego, jak powinno się wdrażać podejście gender mainstreaming na każdym etapie realizacji projektu: edukując zarówno osoby zarządzające projektem, jak i partnerów społecznych, badając problemy uczestników i uczestniczek oraz dostosowując do nich projekt, stymulując wreszcie dyskusję na tematy związane z zasadą równości szans płci.

42

Tytuł projektu: VaraLytet

Źródła finansowania: finansowanie EFS

Region: zachodnia Szwecja (Västsverige), Vara

Okres realizacji projektu: od kwietnia 2010 r. do marca 2013 r.

Nazwa beneficjenta: Urząd Pracy w gminie Vara

Strona internetowa: www.vara.se

Tło projektu

Gminę Vara zamieszkuje 16 000 mieszkańców. W 2009 r. Urząd Pracy zidentyfikował na terenie gminy rosnącą liczbę młodych ludzi obciążonych różnorodnymi problemami, którzy mają trudności z utrzymaniem się na rynku pracy. W czerwcu 2009 r. odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn w wieku 18–24 lat wzrósł do 4,8% populacji, czyli w tej sytuacji znalazło się 146 osób – 55 kobiet i 91 mężczyzn. Taka liczba oznaczała wzrost o 500% osób bezrobotnych w stosunku do 2008 r. Przyczyną takiego stanu mogło być zaostrzenie przepisów dotyczących ubezpieczenia zdrowotnego. Pojawiła się grupa osób uważana za zbyt zdrową, aby otrzymać zwroty kosztów ubezpieczenia, a której stan zdrowia nie pozwalał na podjęcie pracy.

Opis projektu:

Projekt VaraLyftet dotyczy nowych form aktywizacji bezrobotnej młodzieży (16–24 lat) z wykorzystaniem sieci lokalnej współpracy międzysektorowej. W ramach projektu wykorzystywane są takie narzędzia jak: indywidualny plan działania, poradnictwo, rozmowy coachingowe na temat pracy, studiów i zawodu.

Cele

Ponadto wśród grupy docelowej zostaną przeprowadzone dwa projekty: jeden z zakresu ochrony środowiska, drugi – promocji przedsiębiorczości.

Głównym celem projektu jest zwiększenie zatrudnienia wśród młodych bezrobotnych (16–24 lat). Cele szczegółowe odnoszą się do zintensyfikowania i rozwoju działań skierowanych do młodych ludzi oraz zbudowania szerokiej sieci współpracy różnych partnerów – instytucji, organizacji społecznych i biznesu.

Celem projektu jest także zdobycie wiedzy na temat polityki równości szans płci przez 80% urzędników.

Projekt VaraLyftet jest skierowany do wszystkich osób bezrobotnych w wieku 16–24 lat z tego rejonu, podlegających wykluczeniu społecznemu.

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Zespół projektowy wraz z partnerami został przeszkolony z zakresu równości szans płci. Warsztaty okazały się trafionym pomysłem. Uczestnicy ocenili je wysoko, także ze względu na możliwość dyskusji i refleksji na temat równości szans płci wśród osób wywodzących się z różnych profesji i środowisk.

Zarządzanie

Wiedza na temat gender mainstreaming jest wdrażana w projekcie na trzech etapach:

Działania

1. Podstawowe zrozumienie. Uczestnicy poznają lektury na temat gender, teorię oraz dorobek szwedzki w tym zakresie, zapoznają się także z rozumieniem gender mainstreaming jako strategii.
2. Diagnoza sytuacji. Zrozumienie, czym jest proces równości szans płci, poznanie korzyści z działań równościowych skierowanych do młodych.
3. Planowanie i organizacja. Zostają wyznaczone cele pracy na rzecz wyrównywania szans płci, sprawdza się także, czy cele równościowe zostały ustalone na każdym etapie projektu, formułuje się pytania dotyczące efektywności i alokacji funduszy

oraz sprawdza, czy wypracowano w projekcie system motywacyjny zachęcający do pracy na rzecz gender mainstreaming.

O odbyły się już szkolenia dla zespołu projektowego, przeprowadzono także szkolenia dla urzędników administracji. Obecnie trwają działania edukacyjne (warsztaty i szkolenia) dotyczące kwestii równościowych dla młodych uczestników projektu.

Rezultaty

Warto skorzystać: Dobrą praktyką jest wielostopniowe wprowadzanie uczestników w tematykę równościową i równościowe zarządzania projektem. Chcąc zapewnić trwałą efekt, należy edukować różne instytucje zaangażowane w jego realizację w tym zakresie.

44

Mówi Maria Lindtkvist, koordynatorka projektu:

Chcąc osiągnąć w pełni cele gender mainstreaming, musimy sprawić, aby takie podejście przeniknęło cały projekt, kadre zarządzającą, urzędników i uczestników projektu.

Obrazujemy to własnymi działaniami w zakresie równości w ramach projektu:

- *Dostosowaliśmy działania do rozkładu autobusów i pociągów, tak aby kobiety rządziej dysponujące samochodami mogły w nich uczestniczyć. Uwzględniamy także godziny odbioru dzieci z przedszkoli.*
- *Ośmielamy i wspieramy kobiety, aby dzieliły się obowiązkami związanymi z opieką nad chorymi dziećmi z mężami – uświadamiamy im, że ojcowie także mogą brać zwolnienie z pracy.*
- *Zachęcamy kobiety do zakładania własnych firm. Opisujemy im prowadzenie własnego biznesu jako szansę dla nich na zwiększenie kontroli nad swoim życiem i czasem. Bycie własną szefową zwiększa niezależność zawodową.*
- *Stworzyliśmy stronę internetową, na której umieszczono kursy przedsiębiorczości. Zauważyliśmy, że mężczyźni mają więcej trudności z formułowaniem wypowiedzi pisemnej niż kobiety. Dlatego daliśmy mężczyznom więcej możliwości czerpania korzyści z programu, aby ich wzmocnić.*
- *Na wiosnę będziemy wdrażać politykę równości szans płci wśród młodych uczestników projektu. Użyjemy w tym celu odpowiednich ćwiczeń, aby stymulować dyskusję w grupie na temat uprzedzeń i wartości, które wciąż egzystują w stosunku do kobiet i mężczyzn.*

W ten sposób stosujemy podejście równościowe na każdym etapie wdrażania projektu.

WIELKA BRYTANIA

Polityka krajowa w zakresie równości szans płci

Istnieje Komisja na rzecz równości praw człowieka, która ma ustawowe kompetencje do wspierania i monitorowania praw człowieka i ich chronienia, poprzez egzekwowanie i promowanie równości w siedmiu aspektach – wiek, niepełnosprawność, płeć, rasa, religia i wyznanie, orientacja seksualna i zmiana płci. Komisja jest jednocześnie instytucją grantodawczą przyznającą fundusze agencjom działającym na rzecz wyrównywania szans w którymś z powyższych obszarów.

W Wielkiej Brytanii 1 października 2010 r. weszła w życie nowa ustawa o równości, która scaliła ponad 116 oddzielnych aktów prawnych dotyczących równości. Nowa ustawa upraszcza, wzmacnia i ujednocila prawodawstwo w tym zakresie, co ma na celu zwiększenie ochrony jednostek przed nierównym traktowaniem i pozwoli na budowanie społeczeństwa w oparciu o poszanowanie równości.

Równość szans płci w projektach EFS

W Wielkiej Brytanii odpowiedzialność za zgodność programu operacyjnego z zasadą równości szans spoczywa na Komitecie Monitorującym. Ciałem doradczym jest Podkomitet równości płci i równości szans. Podkomitet odgrywa ważną rolę w doradzaniu Instytucji Zarządzającej w sprawie przygotowania i realizacji wytycznych EFS w zakresie równości szans płci oraz realizacji planu krajowego.

We wniosku aplikacyjnym w Wielkiej Brytanii (England and Gibraltar) jest jedno pytanie dotyczące równych szans. Projektodawca powinien opisać, jak kwestia horyzontalna równości szans płci będzie wdrażana w projekcie.

6. ZE SZKOLNEJ BRAMY DO WYNAGRODZENIA

W Wielkiej Brytanii na uwagę zasługuje projekt skierowany do matek, które ze względu na obowiązki wychowania dzieci, nie mogą podjąć pełnowymiarowej pracy. Od szkolnego plecaka – do nesesera biznesowego, od pudełka na drugie śniadanie – do laptopa, od szkolnej bramy – do wynagrodzenia! W ten sposób fundacja Women Like Us (Kobiety jak my) zachęca londyńskie matki do powrotu do pracy. Women Like Us zbudowała szeroką sieć współpracy w celu udzielania pomocy matkom w podjęciu zatrudnienia.

46

Tytuł projektu: Ze szkolnej bramy do wynagrodzenia

Źródła finansowania: EFS – 1.1. Poprawa zatrudnienia i umiejętności bezrobotnych i biernych zawodowo

Region: Londyn, Wielka Brytania

Okres realizacji projektu: od września 2008 r. do sierpnia 2009 r.

Nazwa beneficjenta: Women Like Us

Strona internetowa: www.womenlikeus.org.uk

Tło projektu

W 2005 r. istniało niewiele możliwości podjęcia pracy czasowej. Utrudniało to podejmowanie pracy pozwalającej na godzenie życia zawodowego z prywatnym, co w sposób szczególny odczuwały matki pragnące wrócić do życia zawodowego po urodzeniu dziecka. Jednocześnie firmy, chcąc zredukować koszty, zaczęły szukać pracowników, którzy chcieliby pracować w niepełnym wymiarze godzin. Women Like Us otworzyła agencję pracy w niepełnym wymiarze, docierając do matek poprzez szkoły i oferując im pomoc w znalezieniu zatrudnienia w wymiarze tylu godzin tygodniowo, ile będzie im pasować.

Rząd Wielkiej Brytanii zobowiązał się, że do 2010 r. wszystkie rodziny będą mieć dostęp do różnych usług w szkołach, do których uczęszczają dzieci. Szkoły zaczęły oferować szkolenia, doradztwo i pomagać w poszukiwaniu pracy rodzicom. Regionalny rząd aktywnie zachęca szkoły do współpracy z lokalnymi agencjami takimi jak Women Like Us, które mogą pomóc kobietom chcącym wrócić do pracy.

Opis projektu:

Celem projektu było kompleksowe wsparcie rodziców w drodze do zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia matek.

Cele

Istotne, aby dać możliwość wyboru takiego wymiaru czasu pracy, jaki będzie pasował do potrzeb danej rodziny.

Projekt skupiony był na dwóch obszarach działania. Jeden obejmował dotarcie m.in. we współpracy ze szkołami do matek wykluczonych z rynku pracy i zaoferowanie im pomocy. Drugi obszar dotyczył promocji wśród przedsiębiorstw rozwiązań umożliwiających pracę w niepełnym wymiarze godzin, dostosowanych do potrzeb osób zajmujących się wychowaniem dzieci, a także pośrednictwa pracy.

W ramach projektu przeprowadzono badanie potrzeb uczestniczek i uczestników w zakresie dostosowania ich kompetencji zawodowych do rynku pracy oraz wzmocnienia ich kompetencji indywidualnych. Matki zostały objęte doradztwem, w ramach którego wypracowane zostały indywidualne ścieżki rozwoju. Fundacja oferowała także pośrednictwo pracy w niepełnym wymiarze godzin dla kobiet.

Projekt skierowany był głównie do matek mieszkających w Londynie, została również zbudowana sieć współpracy wśród szkół i pracodawców.

Grupa docelowa

W kwestii równości szans kobiet i mężczyzn:

Women Like Us docierała do kobiet tam, gdzie w sposób naturalny się spotykają – w szkołach. Udzielała im konkretnej pomocy, takiej jak darmowe doradztwo i szkolenia, aby mogły w sposób wygodny wrócić do pracy. Została uruchomiona usługa pośrednictwa pracy w niepełnym wymiarze godzin. Fundacja na co dzień współpracowała z pracodawcami w celu zaprojektowania miejsc pracy o czasowym wymiarze pracy.

Działania

Na stronie fundacji opublikowane zostały historie kobiet, które znalazły pracę, jak i pracodawców, którzy znaleźli potrzebną im specjalistkę. Wśród zamieszczonych historii kobiet można przeczytać o matce, która po 15-letniej przerwie związanej z wychowywaniem dzieci podjęła pracę w niepełnym wymiarze godzin, a także o kobiecie, która pracuje w niepełnym wymiarze godzin na stanowisku dyrektora ds. partnerstwa w zakresie rewitalizacji obszarów miejskich. Wśród pracodawców wypowiada się m.in. właściciel firmy, który skorzystał z usług Women Like Us, gdy szukał prawnika. W ten sposób znalazł prawniczkę z 15-letnim doświadczeniem, z którą uzgodnił godziny pracy (dwa dni

w tygodniu) – taka formuła stała się bodźcem do przeformułowania kryteriów naboru pracowników. Pokazanie tych dwóch perspektyw w sposób naturalny unaocznia obu stronom, że są sobie nawzajem potrzebne i ich współpraca przynosi obustronną korzyść.

W ramach projektu została zbudowana szeroka sieć współpracy w celu wsparcia kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka. Partnerstwo obejmowało: 130 szkół podstawowych (*primary schools*), lokalny rząd, organizacje działające na rzecz samotnych rodziców, inne agencje pośrednictwa, Enfield College.

Rezultaty

48 Women Like Us została wielokrotnie nagrodzona, m.in. Nagrodą Królowej dla innowacyjnej firmy 2009 rok, Innowacyjny Biznes 2008 rok.

Warto skorzystać: Budowanie partnerstw, koalicji wokół ważnego tematu pomaga w znalezieniu rozwiązań i promocji kwestii równości szans płci. Warto mówić językiem korzyści o rozwiązaniach równościowych. Dobra analiza grupy docelowej zapewnia sukces w rekrutacji.

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa
tel. (+48 22) 330 30 04
fax: (+48 22) 330 30 31

e-mail: pokl@cpe.gov.pl

www.efs.gov.pl

Infolinia EFS

0 801 EFS 801

0 801 337 801

(płatne jak za połączenia lokalne)

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ISBN 978-83-7610-243-6