

**Program Operacyjny Kapitał Ludzki –
Jak przygotować projekty równościowe i na rzecz kobiet
Komponent regionalny 2008**

**Marta Rawłuszko
Agnieszka Siekiera**

Spis treści

Wstęp.....	2
Równość w priorytetach.....	3
Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich	3
Priorytet VII Promocja integracji społecznej	12
Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki	19
Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.....	26
10 zasad równościowego projektu	36
Partnerstwo równościowe – najważniejsze kwestie	38
Więcej o równości płci i projektach	39
Słowniczek PO KL	40
Dokumenty PO KL	44
Kontakty PO KL w województwach.....	45

Wstęp

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) to główne narzędzie finansowe Unii Europejskiej służące rozwojowi kapitału ludzkiego. Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) obejmuje wszystkie działania EFS w Polsce, w latach 2007 - 2013. Programy i projekty PO KL mają pomagać zdobywać lepsze wykształcenie i rozwijać umiejętności, zwiększać zatrudnienie i budować otwarty rynek pracy, a tym samym wspierać rozwój społeczny. Jedną z zasad realizacji EFS i PO KL jest zasada *gender mainstreaming*, która łączy cel i wartość Unii Europejskiej, jaką jest równość kobiet i mężczyzn, z procesem wdrażania programów i realizacji projektów. Strategia *gender mainstreaming* zakłada świadome i konsekwentne uwzględnianie problematyki płci na wszystkich etapach projektu. Tak jak wszyscy ludzie posiadają płeć, tak też kwestie związane z różnym położeniem, zasobami, potrzebami i możliwościami kobiet i mężczyzn dotyczą wszystkim działań społecznych i powinny być zawsze brane pod uwagę przy ich planowaniu oraz realizacji.

Poniższe opracowanie ma pomóc projektodawcom PO KL zobaczyć proces wdrażania komponentu regionalnego z perspektywy równości płci i poznać konkretne rozwiązania związane z realizacją zasady *gender mainstreaming*.

Publikacja podzielona jest na sześć części. Pierwsza z nich, zatytułowana „Równość w priorytetach” stanowi szczegółowy przegląd kluczowych dla równości płci kwestii w działaniach PO KL na rok 2008. Są to konkretne zalecenia, jak i pewne propozycje równościowych rozwiązań w projekcie. Oczywiście, przedstawione sugestie nie wyczerpują wszystkich możliwych pomysłów. Warto więc o nich myśleć, jako o dobrej podstawie do budowania równościowego projektu, ale też rozwijać je, czerpać z nich inspiracje i dopasowywać do potrzeb indywidualnego projektu. Druga część - „10 zasad równościowego projektu” - to zestaw najważniejszych kwestii związanych z praktyczną realizacją zasady *gender mainstreaming* na poziomie praktyki projektowej¹. W części trzeciej przedstawiamy kwestie związane z budowaniem partnerstwa i realizacją równościowych projektów w kolacji z innymi instytucjami. Ostatnie trzy fragmenty opracowania odnoszą się do podstawowych informacji o PO KL. Przedstawiamy Państwu sekcje: „Słowniczek PO KL”, „Dokumenty PO KL” oraz „Kontakty PO KL w województwach”.

¹ Więcej informacji na temat historii, zasad i narzędzi *gender mainstreaming* na stronach: www.gm.undp.org.pl lub www.gm.org.pl

Równość w priorytetach

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie - 1 826 081 945 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Aktywizacja osób bezrobotnych i biernych zawodowo
- Zmiana struktury zatrudnienia na obszarach wiejskich – zwiększenie zatrudnienia w zawodach pozarolniczych i zmniejszenie bezrobocia ukrytego
- Wsparcie organizacyjne i kadrowe dla instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową
- Wsparcie dla partnerstw publiczno-społecznych i dialogu społecznego na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej w regionie

Grupy docelowe – osoby doświadczające największych trudności z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy:

- Osoby długotrwale bezrobotne
- Młodzież do 25 roku życia
- Osoby niepełnosprawne
- Kobiety powracające na rynek pracy
- Kobiety wchodzące na rynek pracy
- Osoby po 45. roku życia
- Osoby pozostające bez zatrudnienia z obszarów wiejskich
- Osoby i instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową w regionie (instytucje rynku pracy i ich kadry, organizacje działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich)

Poddziałanie 6.1.1

Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 328 694 750 Euro

Przykładowe projekty:

- Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb związanych z rozwojem zawodowym danych osób, przygotowanie dostosowanych szkoleń i warsztatów (z zakresu np. technik aktywnego poszukiwania pracy, rozwoju lub zmiany kwalifikacji zawodowych, rozwoju umiejętności miękkich)

etc.), zapewnienie indywidualnego wsparcia i doradztwa, przygotowanie indywidualnych planów działań.

- Przygotowanie programu aktywizacji zawodowej, który obejmowałby np. poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, opracowanie i upowszechnianie informacji na temat ofert pracy, możliwości szkoleń i staży, usług związanych z aktywizacją zawodową.
- Organizacja staży, praktyk zawodowych, stanowisk pracy wolontariuszy/wolontariuszek, subsydiowanie zatrudnienia, dofinansowywanie przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, zwrot kosztów zakwaterowania, zapewnienie pomocy w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi.
- Kampanie informacyjne i promocyjne zachęcające pracodawców do zatrudnianie osób z grup docelowych, programy szkoleń ściśle dostosowane do potrzeb pracodawców (zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw), wsparcie dla pracownika/pracownicy w miejscu pracy, promocja alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.
- Przygotowanie badań i analiz na temat regionalnego i lokalnego rynku pracy, monitorowanie regionalnych migracji, opracowywanie wyników i upowszechnianie.
- Szkolenia oraz doradztwo dla kadr instytucji rynku pracy związane z ich zadaniami w obszarze aktywizacji zawodowej.
- Budowanie dialogu i partnerstwa publiczno-prywatnego na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego na poziomie regionalnym i lokalnym.

Ważne:

W ramach Poddziałania 6.1.1 można przygotować projekty odpowiadające bezpośrednio na problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy i skierować swoje działania wyłącznie do kobiet. Tutaj przede wszystkim pojawiają się szanse na przygotowanie projektów dla kobiet wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy lub powracających po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Konieczne jest jednak, aby zwrócić uwagę na fakt, że wymiar płci dotyczy także wszystkich innych grup docelowych, a więc także osób do 25. roku życia (czyli młodych kobiet i mężczyzn), osób (nie)pełnosprawnych czy osób po 45. roku życia. Każdy projektodawca powinien również pamiętać o zjawisku **dyskryminacji wielokrotnej** występującej w przypadku, gdy gorsze położenie danej osoby wynika z więcej niż jednej cechy, np. z płci i wieku (sytuacja kobiet po 45. roku życia) lub np. stopnia sprawności i miejsca zamieszkania (sytuacja osób niepełnosprawnych na terenach wiejskich).

Ważne:

Poziom i charakter bezrobocia, a także sytuacja osób szczególnie zagrożonych utratą pracy różnią się od siebie w poszczególnych województwach. Rynek pracy w każdym regionie charakteryzuje się odmienną specyfiką. PO KL zakłada, że to instytucje działające na poziomie regionalnym i lokalnym posiadają najlepszą wiedzę na temat problemów ich otoczenia, a tym samym są w stanie zaproponować najlepsze instrumenty na rzecz ich rozwiązania. Pomoc skierowana do osób bezrobotnych i biernych zawodowo jest więc realizowana przede wszystkim na poziomie regionu. W ramach PO KL każde z województw przygotowało szczegółowe Plany Działania odpowiadające każdemu z priorytetów regionalnych. Plan Działania to jeden z kluczowych dokumentów dla potencjalnych projektodawców, który definiuje najważniejsze informacje potrzebne do przygotowania projektu.

Ważne:

Jeżeli stawiamy sobie za zadanie przygotowania i realizacji projektu wspierającego równość kobiet i mężczyzn, kluczową kwestią jest zdefiniowanie w kontekście projektu celu lub celów równościowych. Cel ten powinien dotyczyć kobiet i mężczyzn i definiować to, co powinno się wydarzyć, aby skutecznie walczyć z nierównościami i dyskryminacją. Cele równościowe, podobnie jak cele projektu, powinny spełniać cechy SMART, a więc być konkretne, mierzalne, realne, wymagające działania i określone w czasie. Posiadanie celu pozwoli lepiej ukierunkować nasze wysiłki, a także ocenić, do jakiego stopnia nasze działania wspierają zasadę równości płci.

Ważne:

Równość płci w projekcie to także równość w dostępie do władzy i procesów podejmowania decyzji. W każdym projekcie powinniśmy zapewnić równe możliwości udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, grupach eksperckich, zespołach roboczych itp. oraz równy dostęp do najwyższych rangą stanowisk w projekcie (koordynator/koordynatorka projektu, kierownik/kierowniczka projektu, przewodniczący/przewodnicząca rady partnerstwa itp.) Równościowy projekt promuje zrównoważony udział każdej z płci w zarządzaniu projektem.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Przygotowując projekty zakładające szkolenia i doradztwo zawodowe, a także zmianę kwalifikacji zawodowych beneficjentów/beneficjentek należy zapewnić, że dany projekt nie utrwała istniejącej segregacji rynku pracy. W praktyce oznacza to przyjrzenie się temu, czy zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobiecych” zawodów. Należy tworzyć sytuacje, w których zarówno kobiety mają dostęp do zawodów „męskich” (np. kierowcy autobusów, tworzenie stron internetowych), jak i mężczyźni do zawodów „kobiecych” (opieka nad osobami starszymi, pielęgniarz, nauczyciel edukacji początkowej). W wyborze kierunków kształcenia czy doskonalenia zawodowego należy kierować się prognozami dotyczącymi zapotrzebowania na konkretne zawody na rynku pracy, a nie zwyczajowym oferowaniem danego typu szkoleń/doradztwa kobietom czy mężczyznom. Dotyczy to także dziewcząt i chłopców oraz staży i wolontariatu. Zwłaszcza na początku drogi zawodowej należy zadbać, aby beneficjenci i beneficjentki mieli jak najszerszą możliwość wyboru dalszego kształcenia lub zatrudnienia, a dostęp do oferty nie był ograniczany stereotypami i uprzedzeniami. Warto także pamiętać, że w przypadku jednostek przekraczających pewne stereotypowe wyobrażenia (np. młoda dziewczyna rozpoczynająca staż w handlu samochodami) należy zadbać zarówno o ich proces wchodzenia do nowej grupy/zawodu/branży, jak i grupę „przyjmującą” daną osobę. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa etap przygotowania obu stron oraz komunikacji między wszystkimi zainteresowanymi.
- W przypadku szkoleń zawodowych lub jakiegokolwiek innej formy kształcenia warto zastanowić się, czy kwalifikacje zawodowe są jedynymi barierami w zdobyciu zatrudnienia przed daną grupę. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kobiet lub innych grup dyskryminowanych na rynku pracy. Warto zwrócić uwagę na inne możliwe potrzeby szkoleniowe związane z tzw. umiejętnościami miękkimi lub czynnikami psychologicznymi np. z motywacją, poczuciem sprawstwa i możliwością wpływu na swoje życie, poczuciem własnej wartości, postrzeganiem siebie i swojego rozwoju zawodowego, wstydem, nieśmiałością itp. Przy planowaniu konkretnych szkoleń dobrze jest zastanowić się, czy ze względu na tematykę szkolenia i charakterystykę grupy, szkolenie powinno odbyć się w grupach jednorodnych czy zróżnicowanych pod kątem płci. Podobne pytanie wiąże

się z osobami prowadzącymi. W przypadku, gdy szkolenie prowadzone jest przez parę trenerską należy dążyć do sytuacji, gdy zajęcia prowadzi kobieta oraz mężczyzna. W przypadku zaś grup szkoleniowych składających się tylko i wyłącznie z kobiet, szkolenie powinna prowadzić kobieta.

- W procesie przygotowywania projektu należy bardzo dokładnie poznać rzeczywistą sytuację osób, do których kierujemy nasz projekt. O ile na pewno warto korzystać z badań i raportów krajowych, o tyle główny nacisk powinien być położony na regionalne warunki i lokalną specyfikę (gminy, powiatu lub województwa, ale też branży, sektora czy grupy docelowej osób). Co więcej, w przypadku każdej grupy osób należy dokładnie rozpoznać posiadane zasoby (wolny czas, stopień mobilności i dostęp do środków transportu) oraz możliwości zaangażowania w dany projekt (np. opieka nad dziećmi lub osobami zależnymi jako potencjalna bariera). Kryterium płci w tym przypadku jest wymiarem kluczowym i bezwzględnie należy je wziąć pod uwagę także w przypadku grup wyróżnionych na podstawie innych wymiarów, a więc: osób z niepełnosprawnością, osób młodych, osób starszych, osób mieszkających na terenach wiejskich.
- Na etapie analizy sytuacji danej grupy osób warto wziąć pod uwagę zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe. W przypadku danych ilościowych obowiązkowym elementem jest dotarcie lub uzyskanie danych zróżnicowanych pod względem płci (osobno dane dotyczące kobiet i mężczyzn). Dane ilościowe warto uzupełnić danymi jakościowymi. Te ostatnie są nieocenionym źródłem informacji na temat rzeczywistych barier i ograniczeń związanych z wejściem na rynek pracy i włączeniem społecznym doświadczanych przez dane grupy. Wywiady indywidualne oraz grupowe, a także badania fokusowe czy obserwacja stanowią sprawdzone narzędzia rozpoznania sytuacji osób wykluczonych. Co więcej, udział beneficjentów/beneficjentek nie powinien się ograniczać tylko do etapu analizy sytuacji, a następnie odbioru produktów projektu. Warto zastosować instrumenty włączające odbiorców/odbiorczynie projektu także na wszystkich innych etapach projektu: planowania działań, ich realizacji i oceny. Mimo że taki partycypacyjny sposób prowadzenia projektu jest bardziej wymagający z perspektywy zarządzania, to pod kątem odpowiedniości proponowanych rozwiązań, zaangażowania beneficjentów/beneficjentek i ostatecznej efektywności działań stanowi kluczowy czynnik.
- Komunikacja dotycząca projektu powinna uwzględniać fakt istnienia kobiet i mężczyzn, a więc zakładać stosowanie języka wrażliwego na płeć (np. żeńskie końcówki w nazwie zawodów). Należy także pamiętać o przekazach obrazkowych (np. zdjęcia do publikacji, grafika ulotek, plakatów itp.) i zapewnić, że np. zdjęcia używane w naszym projekcie przełamują stereotypy na temat kobiet i mężczyzn (np. publikujemy zdjęcia mężczyzn opiekujących się dziećmi lub zdjęcia kobiet pracujących w zawodach inżynierskich), a także odzwierciedlają zróżnicowanie i cechy grupy, do której nasz przekaz adresujemy (np. zróżnicowanie pod względem wieku czy stopnia sprawności). W materiałach projektowych warto powoływać się na przykłady przełamujące stereotypy (np. kobieta zakładająca firmę budowlaną) oraz pamiętać o wadze ról modelowych (np. młody wolontariusz angażujący się w prace na rzecz osób starszych). W ostatnim przypadku wyjątkowo cenne jest tworzenie bezpośrednich kontaktów między beneficjentami/beneficjentkami a osobami, które mogą być inspiracją i przykładem sukcesu w przełamywaniu stereotypów. Przy tworzeniu wszystkich materiałów informacyjnych warto dokładnie przemyśleć najlepszy sposób dotarcia do danej grupy (strona internetowa czy ogłoszenie w lokalnej gazecie, ulotka rozdawana w supermarkecie czy spotkanie w parafii/szkole/ośrodku pomocy społecznej). Z drugiej strony należy zapewnić, że dostęp do informacji o naszych działaniach jest najszerszy i nikt nie został z niej automatycznie wykluczony (np. na stronie internetowej warto wprowadzić ułatwienia dla osób z niepełnosprawnością wzroku).
- Projekt równościowy, a więc taki, który uznaje równość za wartość i dąży do jej promowania w społeczeństwie, powinien być prowadzony przez organizację i zespół, które odzwierciedlają tę wartość. Członkowie i członkinie zespołu własnym przykładem powinni modelować równościowe postawy i zachowania, oraz mieć odwagę podnoszenia problematyki równościowej w kontaktach z otoczeniem (organizacje partnerskie, beneficjenci/beneficjentki projektu, lokalne władze, media). Z drugiej zaś strony należy pamiętać, aby struktura tworzenia, zarządzania i finansowania zespołu projektowego opierała się na zasadach miejsca pracy równych szans. Dotyczy to m.in. równych

zarobków na tych samych stanowiskach, równym dostępie do szkoleń i rozwoju zawodowego, możliwości godzenia obowiązków zawodowych z prywatnymi, zapewnienia ochrony przed molestowaniem seksualnym czy zróżnicowania pod kątem płci gremiów decyzyjnych i zarządczych. Przy okazji organizacji pracy biura projektu warto też zwrócić uwagę na inną kwestię horyzontalną PO KL, a mianowicie zrównoważony rozwój. W tym miejscu dobrze jest podjąć starania na rzecz „etycznego biura”, a więc organizacji, w której oszczędza się prąd, wodę i np. papier, drukuje się publikacje na papierze ekologicznym, segreguje śmiecie, wśród podwykonawców współpracuje się ze spółdzielniami społecznymi i używa się ekologicznych środków czystości.

- W przypadku, gdy projekt będzie realizowany w partnerstwie z innymi organizacjami i instytucjami należy zadbać o dostęp do wiedzy i doświadczenia w prowadzeniu projektów na rzecz grupy dyskryminowanych, a więc włączyć do partnerstwa organizacje reprezentujące dane grupy (np. stowarzyszenia kobiet, organizacje emerytów, samorządy uczniowskie, stowarzyszenia osób niepełnosprawnych) lub działające na ich rzecz. W odniesieniu do problematyki równości płci warto zaprosić do współpracy lokalną organizację kobiecą lub feministyczną i wspólnie z nią zaplanować oraz zrealizować dany projekt. Jeżeli nie działamy w partnerstwie i zaproszenie dodatkowych organizacji jest niemożliwe, należy przynajmniej skonsultować ten projekt z osobami lub instytucjami posiadającymi doświadczenie w pracy z danymi grupami i wziąć ich zdanie pod uwagę.
- Z punktu widzenia równości płci jednym z kluczowych tematów jest godzenie życia zawodowego z prywatnym. Ponieważ to kobiety ponoszą prawie całkowity ciężar prowadzenia domu oraz opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (np. teściowie) zagadnienie to jest wyjątkowo ważne w przypadku projektów skierowanych do kobiet. Z jednej strony należy bardzo dobrze przemyśleć czas i miejsce działań, do których zapraszamy kobiety, z drugiej zaś zapewnić, że w czasie ich trwania istnieje możliwość oddania dzieci pod opiekę. Jednocześnie nie można z góry zakładać, że rozwiązania służące godzeniu różnych obowiązków dotyczą tylko i wyłącznie kobiet. Przeciwnie, należy promować sam temat oraz narzędzia z tego obszaru (np. elastyczne formy zatrudnienia) również wśród mężczyzn.
- Kryterium płci, a więc myślenie o potrzebach kobiet i mężczyzn, powinno być obecne na wszystkich etapach planowania i realizacji projektu. Bardzo istotnym elementem projektu równościowego jest budżet. Planując finanse projektu warto przeanalizować budżet pod kątem tego, ile dokładnie pieniędzy zostanie przeznaczonych na bezpośrednią pomoc kobietom i mężczyznom. Dobrze zobaczyć to i rozpisać na konkretne sumy. Należy dążyć do tego aby środki finansowe projektu były w równym stopniu wykorzystywane, aby pomóc kobietom i mężczyznom (chyba że projekt zakłada udzielenie wsparcia np. tylko kobietom lub z powodu specyfiki danej branży/grupy/regionu zakłada konkretny udział procentowy kobiet i mężczyzn w projekcie, a więc zróżnicowanie jest uzasadnione charakterystyką sytuacji kobiet i mężczyzn).
- Projekt promujący równość płci powinien zakładać stałe monitorowanie stopnia zaangażowania kobiet i mężczyzn w działania projektu (podział na liczbę uczestników i uczestniczek, beneficjentów i beneficjentek), a także ocenę dostosowania proponowanych działań i rozwiązań wobec potrzeb kobiet i mężczyzn oraz ich efektywność. Ewaluacja powinna opierać się na ocenach samych beneficjentów i beneficjentek i odnosić się do postawionego celu równościowego. Bieżąca ocena projektu pozwoli zobaczyć, gdzie jesteśmy na drodze do jego realizacji, a w razie jakichkolwiek trudności stworzy możliwość przygotowania zaleceń i rekomendacji do zmiany.

Poddziałanie 6.1.2

Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie – projekty konkursowe wyłącznie dla powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 91 301 097 Euro

Przykładowe projekty:

- Szkolenia i doradztwo dla kadr pracujących w publicznych służbach zatrudnienia związane bezpośrednio ze specyfiką realizowanych zadań
- Przeprowadzenie badań i opracowanie analiz regionalnego rynku pracy, uwzględniających wybrane zawody, sektory i branże, migracje zarobkowe w regionie, a także przewidywane zapotrzebowanie pracodawców w odniesieniu do konkretnych kwalifikacji i usług szkoleniowych.

Kluczowe zagadnienie związane z równością płci:

- Analiza potrzeb szkoleniowych pracowników i pracownic publicznych służb zatrudnienia powinna zostać przeprowadzona z zachowaniem zasad sztuki, a więc brać pod uwagę zarówno zróżnicowanie wewnętrzne (np. ze względu na płeć, charakter realizowanych zadań), jak i cechy charakterystyczne tej grupy oraz kontekst działania (np. specyfika regionalnego rynku pracy, główne grupy odbiorców/odbiorczyń działań).
- Warto zastanowić się, czy udział w niektórych ze szkoleń może zapewnić uczestnikom/uczestniczkom dostęp do wiedzy/kompetencji/umiejętności szczególnie przydatny w karierze zawodowej w ramach danej instytucji lub na otwartym rynku pracy. Jeżeli istnieje takie prawdopodobieństwo, należy zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w szkoleniach lub ustalić go na zasadzie proporcji udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu na danych stanowiskach lub stworzyć ustaloną z góry liczbę miejsc przeznaczonych dla przedstawicieli płci w mniejszym stopniu reprezentowanej na wyższych stanowiskach.
- Badania dotyczące lokalnych rynków pracy powinny zakładać wykorzystanie zróżnicowanej metodologii badawczej tzn. wykorzystanie technik badań ilościowych i jakościowych (np. w przypadku badań migracji zarobkowych należy śledzić nie tylko liczbowy udział kobiet i mężczyzn w migracjach, ale także badać charakter tego zjawiska poprzez wywiady z osobami, które migrują). Grupy odpowiedzialne za zaplanowanie i realizację badań powinny być zróżnicowane pod kątem płci. W skład zespołów odpowiedzialnych za badania należy włączać osoby wywodzące się z grup, których dotyczą dane badania (np. analiza sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy powinna być prowadzona z udziałem osób niepełnosprawnych). Uzyskane wyniki powinny być przedstawione grupom, których badania dotyczą (np. prognoza zapotrzebowania na konkretne zawody w regionie uzyskana na podstawie badań opinii pracodawców/pracodawczyń powinna być przedstawiona tym środowiskom). Co więcej do raportów z badań można dołączyć dodatkową część opisującą wątpliwości, pytania, zastrzeżenia, ale także mocne punkty wskazane w procesie prezentowania wyników danych badań.
- W przypadku kadr pracujących w publicznych służbach zatrudnienia bardzo istotny jest poziom ich świadomości w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a także wrażliwość na wszelkie przejawy dyskryminacji i umiejętność wykorzystania tej wiedzy w codziennej pracy zawodowej (np. brak automatyzmu w tworzeniu ofert szkoleniowych i kierowaniu np. kobiet na kurs krawiectwa, a mężczyzn na szkolenia z nowych technologii). Dlatego też warto wziąć pod uwagę możliwość organizacji szkolenia na temat równości/dyskryminacji i rynku pracy dla zatrudnionych.

Działanie 6.2

Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 400 847 256 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Grupy docelowe:

- Osoby fizyczne zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą
- Osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy
- Młodzież do 25 roku życia
- Osoby niepełnosprawne
- Kobiety (zwłaszcza: kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci oraz kobiety wchodzące na rynek pracy)
- Osoby po 45. roku życia
- Osoby z obszarów wiejskich odchodzące z rolnictwa

Przykładowe projekty:

- Szkolenia, doradztwo, przyznanie środków finansowych lub wsparcia pomostowego dla osób zamierzającym rozpocząć działalność gospodarczą lub założyć spółdzielnię lub spółdzielnię socjalną.
- Akcje promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie, kampanie informacyjne i upowszechniające dobre praktyki związane z rozwojem przedsiębiorczości.

Kluczowe zagadnienie związane z równością płci:

- Poprzez doradztwo zawodowe, a także pomoc finansową w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej należy zapewnić, że zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobiecych” zawodów. Poprzez wspieranie przedsiębiorczości powinno się dążyć do przełamywania istniejącej segregacji na rynku pracy i np. promować większy udział kobiet w branży informatycznej i sektorze nowych technologii.
- Należy dokładnie zbadać jakiego rodzaju wsparcia oczekują osoby z grup dyskryminowanych przy zakładaniu własnej działalności. Warto zwrócić uwagę na umiejętności miękkie danych osób, jak i potrzebę wsparcia psychologicznego. Cenne może okazać się zastosowanie takich instrumentów rozwoju zawodowego jak coaching i mentoring. Szczególnie w przypadku osób wywodzących się z grup, które stosunkowo rzadko decydują się na podjęcie działalności gospodarczej, dużą rolę odgrywają inne osoby z tych samych grup, które mogą wypełniać role modelujące i swoim przykładem inspirować i zachęcać do przedsiębiorczości.
- W przypadku świadczenia usług doradczych, konsultacyjnych i szkoleniowych należy zapewnić, że proponowane usługi dostępne są w elastycznych godzinach, a podczas ich świadczenia zapewniona jest opieka nad dziećmi. Miejsce, w którym realizowane są dane usługi powinno być łatwo dostępne transportem publicznym i dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością.
- W ramach strategii komunikacyjnej należy pamiętać o języku wrażliwym na płeć, a także o komunikatach wyraźnie i bezpośrednio zachęcających osoby wywodzące się z grup dyskryminowanych do udziału w projekcie. Należy także pamiętać o przekazach obrazkowych (takie jak zdjęcia do publikacji, grafika ulotek, plakatów itp.) i zapewnić, że np. zdjęcia używane do promowania przedsiębiorczości wśród kobiet przełamują stereotypy na temat kobiet i mężczyźni (np. publikujemy zdjęcia kobiet pracujących w zawodach inżynierskich), a także odzwierciedlają

zróżnicowanie i cechy grupy, do której nasz przekaz adresujemy (np. zróżnicowanie pod względem wieku czy stopnia sprawności). W materiałach projektowych warto powoływać się na przykłady przełamujące stereotypy (np. kobieta zakładająca firmę budowlaną) oraz pamiętać o wadze ról modelowych (np. młody wolontariusz angażujący się w prace na rzecz osób starszych). Przy tworzeniu wszystkich materiałów informacyjnych warto dokładnie przemyśleć najlepszy sposób dotarcia do danej grupy (strona internetowa czy ogłoszenie w lokalnej gazecie, ulotka rozdawana w supermarkecie czy spotkanie w parafii/szkole/ośrodku pomocy społecznej). Z drugiej strony należy zapewnić, że dostęp do informacji o naszych działaniach jest najszerzy i nikt nie został z niej automatycznie wykluczony (np. na stronie internetowej warto wprowadzić ułatwienia dla osób z niepełnosprawnością wzroku).

- W przypadku udzielania wsparcia pomostowego lub przekazywania środków finansowych osobom rozpoczynającym działalność gospodarczą należy prowadzić statystyki przekazanych środków uwzględniające podział na płeć (ilość środków przekazana mężczyznom i kobietom). Dane te należy regularnie monitorować i sprawdzać, czy dystrybucja środków odpowiada celom równościowym w danym projekcie.

Działanie 6.3

Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich

Alokacja finansowa na działanie – 30 000 000 Euro

Maksymalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Grupy docelowe:

- Mieszkańcy/mieszkanek terenów wiejskich
- Społeczności lokalne i podmioty aktywnie działające na obszarach wiejskich na rzecz aktywizacji zawodowej

Przykładowe projekty:

- Lokalne inicjatywy informacyjne, szkoleniowe i doradcze, wspierające aktywizację zawodową mieszkańców/mieszkanek terenów wiejskich.
- Rozwój usług związanych z aktywizacją zawodową, rozwój dialogu i partnerstwa publiczno-prywatnego na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie lokalnym, wspieranie aktywności środowisk lokalnych i ich zaangażowania w działania zapobiegające marginalizacji obszarów wiejskich.

Kluczowe zagadnienie związane z równością płci:

- W regionach wiejskich należy zwrócić szczególną uwagę na zjawisko dyskryminacji wielokrotnej i poznać sytuację oraz potrzeby grup wykluczonych z powodu większej liczby przesłanek np. z powodu płci i wieku. Warto podjąć działania uświadamiające problemy tych grup szerszej społeczności i podjąć próby mobilizacji środowiska lokalnego na rzecz rozwiązania konkretnych kwestii (np. zapewnienie transportu publicznego dla osób z niepełnosprawnością tak, aby zwiększyć ich mobilność i dostęp do rynku pracy). Należy pamiętać o wrażliwej i przemyślanej komunikacji skierowanej z jednej strony do osób wykluczonych i ich najbliższego otoczenia, z drugiej zaś do lokalnej społeczności i np. środowiska pracodawców i pracodawczyń. Warto poświęcić pewne zasoby projektu na przełamanie stereotypów i obaw związanych z pracą np. kobiet, osób starszych czy osób z niepełnosprawnością. W takich przypadkach szczególną

wartość mogą mieć spotkania indywidualne z osobami włączonym w projekt, zarówno po stronie pracodawców/pracodawczyń, jak i beneficjentów/beneficjentek, a także spotkania wspólne między zainteresowanymi stronami.

- Na terenach wiejskich szczególnym problemem może być kwestia transportu i dowozu konkretnych osób do miejsca pracy. Również istotną kwestią jest opieka nad dziećmi i osobami zależnymi. Należy dokładnie poznać stopień, w którym brak środków transportu (lub brak dogodnego transportu publicznego) oraz obowiązki związane z opieką nad innymi stanowią barierę w poszukiwaniu i znalezieniu zatrudnienia. W przypadku, gdy bariery tego typu zostaną stwierdzone należy koniecznie odpowiedzieć na ten problem.
- Liczba i wybór świadczonych usług na rzecz zatrudnienia osób z terenów wiejskich jest mniejsza, mniej różnorodna i bardziej rozproszona niż w przypadku środowiska miejskiego. Dlatego też w przypadku działań na terenach wiejskich szczególną rolę odgrywa koordynacja działań między różnymi, istniejącymi równoległe projektami i budowanie szerokiej współpracy. W obszarze tym warto pamiętać o lokalnych organizacjach kobiecych, które po pierwsze mogą dysponować wiedzą i doświadczeniem we wspieraniu kobiet wiejskich, po drugie, mogą posiadać dobre, często nieformalne lecz bardzo skuteczne, sposoby dotarcia i zaangażowania kobiet – potencjalnych beneficjentek projektu.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 6.1.1.

Priorytet VII Promocja integracji społecznej

Działanie 7.2 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 434 813 695 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cel:

- Ułatwienia dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym
- Rozwijania instytucji ekonomii społecznej, jako skutecznej formy integracji społeczno – zawodowej

Grupy docelowe:

- Osoby niepełnosprawne
- Osoby opuszczające placówki opieki zastępczej
- Osoby opuszczające zakłady karne
- Wszystkie osoby postrzegane stereotypowo jako pracownicy mniej dyspozycyjni czy mobilni zawodowo, głównie przez pracodawców, ale również otoczenie społeczne.

Przykładowe projekty:

- Wszelkie działania mające na celu przywrócenie osób wykluczonych na rynek pracy oraz ich integrację ze społeczeństwem
- Działania podnoszące/pomagające im uzyskać kwalifikacje zawodowe, w konsekwencji przywracające im możliwość zatrudnienia, czy też uzyskania wsparcia dochodowego
- Działania mające na celu wyeliminowanie wszelkiego rodzaju przeszkód w dostępie do praw i usług społecznych dla osób i rodzin, a tym samym wspierających ich powrót na rynek pracy
- Działania na rzecz rozwoju adaptacyjnych form zatrudnienia, w tym w sektorze ekonomii społecznej (organizacje pozarządowe, spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych, spółdzielnie socjalne), która stanowi skuteczny instrument aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem, doświadczających trudności z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy
- Działania na rzecz mieszkańców obszarów wiejskich, mające na celu zmniejszenie różnic pomiędzy tymi obszarami a ośrodkami miejskimi
- Działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji kadr i potencjału organizacyjnego instytucji pomocy i integracji społecznej (jednostki pomocy społecznej, zatrudnienia socjalnego, organizacje pozarządowe)

Poddziałanie 7.2.1**Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - projekty konkursowe****Finanse:**

Alokacja finansowa na działanie – 271 758 559 Euro

Cele:

- Wszelkiego rodzaju działania na rzecz integracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem
- Poprawa skuteczności działania instytucji pomocy społecznej w regionie

Grupy docelowe:

- Osoby długotrwale bezrobotne
- Osoby niezatrudnione, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej
- Osoby niepełnosprawne, w tym z zaburzeniami psychicznymi
- Osoby powracające na rynek pracy po urlopach wychowawczych i macierzyńskich
- Osoby po pięćdziesiątym roku życia (50+)
- Młodzież w wieku 15 – 25 lat zagrożona wykluczeniem społecznym (z wyjątkiem osób objętych wsparciem na szczeblu ogólnopolskim w ramach projektów systemowych realizowanych przez OHP)
- Osoby bezdomne
- Uchodźcy, osoby z pobytem tolerowanym, oraz osoby nie będące obywatelami polskim posiadającymi zezwolenie na osiedlenie się lub zezwolenie na zamieszanie na czas oznaczony mające trudności z integracją zawodową i społeczną
- Członkowie mniejszości etnicznych i narodowych (z wyjątkiem Romów)
- Osoby opuszczające rodziny zastępcze, placówki opiekuńczo-wychowawcze oraz placówki, o których mowa w art. 88 ustawy o pomocy społecznej, mające trudności z integracją zawodową i społeczną
- Osoby po zwolnieniu z zakładu karnego lub innej jednostki penitencjarnej (do 12 miesięcy od jej opuszczenia)
- Osoby uzależnione od alkoholu lub innych środków odurzających, poddające się procesowi leczenia lub po jego ukończeniu
- Otoczenie osób wykluczonych społecznie (w zakresie poradnictwa, projektów promocyjnych, oraz działań wspierających)
- Instytucje pomocy i integracji społecznej i ich pracownicy
- Partnerzy społeczni i gospodarczy

Przykładowe projekty:

- Wspieranie (m.in. prawne, organizacyjne, szkoleniowe i finansowe) tworzenia i działalności instytucji integracji społecznej, w tym: centrów integracji społecznej, klubów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej
- Kursy i szkolenia umożliwiające podniesienie lub nabycie nowych kwalifikacji oraz staże i zatrudnienie subsydiowane dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Poradnictwo psychologiczne, psychospołeczne, zawodowe i inne, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej, skierowane do osób zagrożonych wykluczeniem i ich otoczenia

- Rozwój usług społecznych oraz nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego na rzecz integracji zawodowej i społecznej (w tym np. środowiskowej pracy socjalnej, centrów aktywizacji lokalnej, animacji lokalnej, streetworkingu, coachingu, treningu pracy)
- Promowanie i wspieranie wolontariatu w zakresie integracji osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Wspieranie działań na rzecz pozaszkolnych form integracji społecznej młodzieży (świetlice środowiskowe w tym z programem socjoterapeutycznym, kluby środowiskowe) połączonych z realizacją działań w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej”
- Organizowanie akcji i kampanii promocyjno – informacyjnych m.in. z zakresu równości szans, mobilności i elastyczności zawodowej, promowania postaw aktywnych oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu
- Rozwój dialogu, partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na poziomie regionalnym i lokalnym
- Badania i analizy z zakresu polityki społecznej w regionie (w tym działań mających na celu przygotowanie i wdrażanie gminnych lub powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych)

Ważne:

Należy zwrócić szczególną uwagę na zróżnicowanie regionalne jeśli chodzi o poziom i charakter bezrobocia, a także sytuację osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak również specyfikę rynku pracy w danym regionie. Pomoc skierowana do osób zagrożonych wykluczeniem jest realizowana przede wszystkim na poziomie regionu, ponieważ to właśnie instytucje regionalne i lokalne posiadają najlepszą wiedzę na temat specyfiki problemów oraz możliwości w zakresie ich rozwiązania w swoim otoczeniu. W ramach PO KL każde z województw przygotowało szczegółowe Plany Działania odpowiadające każdemu z priorytetów regionalnych. Plan Działania to jeden z kluczowych dokumentów dla potencjalnych projektodawców, który definiuje najważniejsze informacje potrzebne do przygotowania projektu.

Ważne:

W ramach Poddziałania 7.2.1 można przygotować projekty odpowiadające bezpośrednio na problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy i skierować swoje działania wyłącznie do kobiet. Tutaj przede wszystkim pojawiają się szanse na przygotowanie projektów dla kobiet wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy lub powracających po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, jako osób zagrożonych wykluczeniem. Należy też wziąć pod uwagę by proponowane w ramach projektu działania nie skupiały się na doraźnej pomocy dla kobiet uczestniczących w projekcie, ale również skupiały się na tworzeniu rozwiązań, które mogą przyczynić się do rozwiązania problemów związanych z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego. Konieczne jest jednak, aby zwrócić uwagę na wymiar płci także w grupach takich jak osoby do 25. roku życia, osoby (nie)pełnosprawne czy osoby po 45. roku życia. Każdy projektodawca powinien pamiętać o zjawisku dyskryminacji wielokrotnej występującej w przypadku, gdy gorsze położenie danej osoby wynika z więcej niż jednej cechy, np. z płci i wieku (sytuacja kobiet po 45. roku życia) lub np. stopnia sprawności i miejsca zamieszkania (sytuacja osób niepełnosprawnych na terenach wiejskich).

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- W projektach skierowanych do osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem bardzo ważną rolę odgrywają pracownicy/pracownice instytucji, których działalność nastawiona jest pomoc tym osobom (tj. podmioty działające na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej). Dlatego też istotny jest poziom ich świadomości w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wrażliwość na wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć i inne przesłanki, oraz umiejętności wykorzystania tej wiedzy w codziennej pracy. Brak takiej świadomości może utrzymywać istniejące podziały i segregację zawodową z powodu płci, a co za tym idzie nieświadomym umacniać istniejące na rynku pracy nierówności i stereotypy. Chodzi tu przede wszystkim o zatrudnianie kobiet i mężczyzn w zawodach tradycyjnie podzielonych na „kobiecy” i „męskie”, co może wpływać na możliwości znalezienia pracy czy też karierę zawodową osób poszukujących pracy. W przypadku grup osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem bardzo często mamy też do czynienia ze zjawiskiem dyskryminacji wielokrotnej (np. płeć i wiek, niepełnosprawność i płeć, pochodzenie i niepełnosprawność), co oznacza, że w działaniach skierowanych do tych osób należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację beneficjentów/beneficjentek i starannie zaplanować działania (np. pracując z osobami niepełnosprawnymi nie należy ich traktować jako grupę jednorodną, której problemy związane są tylko i wyłącznie z niepełnosprawnością, ponieważ mogą oni doświadczać również dyskryminacji z powodu bycia kobietą lub mężczyzną). Dlatego też w realizacji projektów skierowanych do zaangażowanych w działania na rzecz grup wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem należy wziąć również pod uwagę np. zorganizowanie szkolenia na temat równości szans, równego traktowania, zjawiska dyskryminacji i możliwościom przeciwdziałania.
- Przygotowując projekty, w których przewidziane są szkolenia i doradztwo zawodowe, a także zmiana kwalifikacji zawodowych beneficjentów/beneficjentek należy zapewnić, że dany projekt nie utrzyma istniejącej segregacji na rynku pracy. W praktyce oznacza to przyjrzenie się temu, czy zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobiecych” zawodów. Tendencją do przypisywania kobietom i mężczyznom różnych zawodów (np. przedszkolanka i kierowca) oraz do zatrudniania kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach w tym samym zawodzie lub grupie zawodowej (np. sekretarka i kierownik) jest jednym z najważniejszych czynników powodującym nierówności na rynku pracy. W organizacji szkoleń należy także zwrócić uwagę na dobór grupy (czy należy robić odrębnie szkolić kobiety i mężczyzn, czy mogą szkolić się w tej samej grupie), ponieważ może to mieć istotny wpływ na ich samopoczucie, pewność siebie, motywację i zaangażowanie w szkolenie (samopoczucie), a efekcie na to na ile ze szkolenia skorzystają. Wpływ na to ma również dobór osób prowadzących. W przypadku, gdy szkolenie prowadzone jest przez parę trenerską należy dążyć do sytuacji, gdy zajęcia prowadzi kobieta oraz mężczyzna. W przypadku zaś grup szkoleniowych składających się tylko i wyłącznie z kobiet, szkolenie powinna prowadzić kobieta.
- Przed organizowaniem szkoleń należy również zwrócić uwagę na konieczność podjęcia działań motywacyjnych związanych z czynnikami psychologicznymi takimi jak poczucie własnej wartości, możliwości wpływania na swoje życie, postrzegania siebie i swojego rozwoju zawodowego itp. (np. kobiety powracające do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych niejednokrotnie mają zaniżone poczucie własnej wartości spowodowane długą przerwą w pracy, czy też poczucie winy z powodu częstej absencji związanej z opieką nad dzieckiem; poczucie to często umacniane jest przez pracodawców, którzy traktują je jako niepełnowartościowe pracowniczki, obarczone obowiązkami rodzinnymi).
- Organizując akcje i kampanie informacyjno-promocyjne należy uwzględniać fakt istnienia kobiet i mężczyzn, a więc zakładać stosowanie języka wrażliwego na płeć (np. żeńskie końcówki w nazwie zawodów). Należy także pamiętać aby przekaz przełamywał stereotypy na temat kobiet i mężczyzn (np. zdjęcia mężczyzn zaangażowanych w obowiązki domowe lub zdjęcia kobiet pracujących w oparciu o nowe technologie), pokazywał w pełni zróżnicowanie grupy, której przekaz dotyczy pokazując różnorodność jako element integralny i naturalny społeczeństwa (różne nie znaczy inne, nie znaczy obce). Akcje i kampanie informacyjne powinny zawsze mieć

na celu zmianę stereotypowego postrzegania grup wykluczonych, czy zagrożonych wykluczeniem, ponieważ tego rodzaju myślenie leży u podstaw wszelkiego rodzaju dyskryminacji. Przy tworzeniu wszystkich materiałów informacyjnych warto dokładnie przemyśleć najlepszy sposób dotarcia do danej grupy (strona internetowa czy ogłoszenie w lokalnej gazecie, ulotka rozdawana w supermarkecie czy spotkanie w parafii/szkole/ośrodku pomocy społecznej). Z drugiej strony należy zapewnić, że dostęp do informacji o naszych działaniach jest najszerszy i nikt nie został z niej automatycznie wykluczony (np. na stronie internetowej warto wprowadzić ułatwienia dla osób z niepełnosprawnością wzroku).

- W przypadku osób zagrożonych wykluczeniem jedną z grup są kobiety powracające lub wchodzące na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych, a jednym z kluczowych tematów jest godzenie życia zawodowego z prywatnym. Ponieważ to kobiety ponoszą prawie całkowity ciężar prowadzenia domu oraz opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (np. teściami) projekty nastawione na rozwiązanie tego problemu będą skierowane przede wszystkim do kobiet. Nie należy jednak wykluczać z nich również mężczyzn starając się wprowadzić do planowanych działań takie, których celem będzie włączanie mężczyzn w opiekę nad osobami zależnymi i obowiązki domowe/rodzinne.
- We wszystkich projektach, a zwłaszcza tych skierowanych do osób zaangażowanych w opiekę nad osobami zależnymi należy bardzo starannie dobierać czas i miejsce organizowanych szkoleń (możliwość dojazdu, dogodny termin) oraz zadbać o zapewnienie opieki w przypadku gdy uczestnicy/uczestniczki szkoleń nie mają w tym czasie możliwości zapewnienia opieki osobom zależnym.
- We wszelkiego rodzaju analizach i badaniach, zwłaszcza tych nastawionych na rozwiązywanie problemów społecznych w regionie, należy zawsze uwzględniać perspektywę płci. Oznacza to: segregację danych z podziałem na płeć, badanie potrzeb ze względu na płeć (inne role społeczne kobiet i mężczyzn, powodują, że inne są ich oczekiwania i potrzeby) i uwzględnienie wyników w planowanych działaniach. W przypadku np. z diagnozy wynika, że 70% kobiet i 30% mężczyzn (czy też odwrotnie) zagrożonych jest wykluczeniem, należy, w miarę możliwości zachować te proporcje w działaniach projektowych, a nie stosować parytet, czyli zakładać udział 50% kobiet i 50% mężczyzn. Planując np. programy przekwalifikowania zawodowego nie należy stosować tradycyjnego podziału na zawody „kobiece” i „męskie”, tylko dopasować je przede wszystkim do wymogów i możliwości rynku pracy, podejmując dodatkowe działania przełamujące opór społeczny, gdy jedna z płci podejmuje pracę w zawodzie przypisanym tradycyjnie innej z płci.

Poddziałanie 7.2.2

Wsparcie ekonomii społecznej – projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 163 055 136 Euro

Cele:

- Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i podmiotów ekonomii społecznej działających na rzecz jej rozwoju, m.in. poprzez doradztwo, szkolenia oraz usługi finansowo - prawne.
- Wspieranie instytucji działających na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, które poprzez dostarczanie niezbędnej wiedzy i doświadczenia podmiotom ekonomii społecznej w zakresie zasad prowadzenia działalności gospodarczej, zarządzania zasobami ludzkimi czy stosowania przepisów prawnych, umożliwiają rozwój i funkcjonowanie gospodarki społecznej

Grupy docelowe:

- Podmioty ekonomii społecznej
- Instytucje rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej (w zakresie projektów promocyjnych)

Przykładowe projekty:

Wsparcie finansowe dla funkcjonowania instytucji otoczenia sektora ekonomii społecznej, świadczących następujące usługi:

- Usługi prawne, finansowe, marketingowe
- Doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności w sektorze ekonomii społecznej
- Rozwój partnerstwa lokalnego na rzecz rozwoju ekonomii społecznej
- Promocję ekonomii społecznej i zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Należy zwrócić uwagę na rolę przedsiębiorstw gospodarki społecznej, jako instytucji działających na rzecz wspierania zatrudnienia osób niezintegrowanych z rynkiem pracy i zagrożonych wykluczeniem. W pracy z tymi osobami bardzo ważny jest poziom świadomości w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wrażliwość na wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć i inne przesłanki, oraz umiejętności wykorzystania tej wiedzy w pracy. Ważne jest również by w tworzeniu przedsiębiorstw nie umacniać segregacji zawodowej, czyli podziału na „kobiece” i „męskie” zawody, ale przede wszystkim zwracać uwagę na wymogi rynku, co z pewnością wpłynie korzystnie na efektywność i rentowność przedsiębiorstwa gospodarki społecznej. Kwalifikacje, nie płeć powinny stanowić element najważniejszy w zatrudnieniu pracownika/pracowniczki w danym zawodzie czy na danym stanowisku.
- Specyfika działalności przedsiębiorstw gospodarki społecznej nastawionej na udział w pracy, uzyskanie samodzielności ekonomicznej i współpracę, co stanowi element integracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, sprawia, że wszelkie działania tego rodzaju instytucji powinny wiązać się również z przeciwdziałaniem wszelkim formom dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć.
- W przypadku przedsiębiorstw gospodarki społecznej szczególne znaczenie ma zarządzanie na zasadach pracy równych szans co oznacza: równe wynagrodzenia za tą samą pracę lub pracę o tej samej wartości, równy dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego, zapewnienie możliwości awansu przedstawicielom obu płci w równym stopniu, zapewnienie ochrony przed molestowaniem seksualnym, zróżnicowanie pod kątem płci gremiów decyzyjnych i zarządczych, możliwość godzenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi, dostęp do elastycznych form zatrudnienia.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 7.2.1.

Poddziałanie 7.3 Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 108 703 424 Euro

Maksymalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Wsparcie dla rozwoju inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych, przyczyniające się do realizacji strategii rozwoju kapitału ludzkiego na terenach wiejskich

Grupy docelowe:

- Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko – wiejskich oraz miast do 25 tys. mieszkańców
- Społeczności lokalne aktywnie działające na obszarach wiejskich na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu mieszkańców tych obszarów
- Podmioty działające na obszarach wiejskich na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu mieszkańców tych obszarów

Przykładowe projekty:

- Działania na rzecz integracji społecznej mieszkańców obszarów wiejskich oraz rozwoju usług społecznych na tych obszarach
- Wspieranie inicjatyw lokalnych o charakterze informacyjnym, szkoleniowym i promocyjnym (np. w formie szkoleń, spotkań, seminariów) mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu mieszkańców obszarów wiejskich
- Rozwój dialogu, partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie lokalnym.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- W regionach wiejskich należy zwrócić szczególną uwagę na zjawisko dyskryminacji wielokrotnej i poznać sytuację oraz potrzeby grup wykluczonych z powodu większej liczby przesłanek np. z powodu płci i wieku.
- Na terenach wiejskich szczególnym problemem może być kwestia transportu i dowozu konkretnych osób do miejsca pracy. Należy określić na ile może stanowić to barierę w dostępie do zatrudnienia (miejsca pracy). Należy również zwrócić uwagę, zwłaszcza w przypadku projektów skierowanych w większym stopniu do kobiet, że w większości korzystają one wyłącznie z środków transportu publicznego i uwzględnić to w planowaniu działań projektowych, a zwłaszcza w przypadku organizowanych kursów i szkoleń (czas i miejsce).
- Również istotną kwestią jest opieka nad dziećmi i osobami zależnymi. Należy dokładnie poznać stopień, w jakim obowiązki związane z opieką nad innymi stanowią barierę w poszukiwaniu i znalezieniu zatrudnienia. W przypadku, gdy bariery tego typu zostaną stwierdzone należy koniecznie odpowiedzieć na ten problem. Problem ten należy również uwzględnić przy organizowaniu spotkań, kursów, szkoleń itp., organizując opiekę na czas ich trwania, tak by nieświadomie nie wykluczyć tych osób z możliwości udziału w projekcie.

- W tworzeniu lokalnego partnerstwa na rzecz rozwiązywania problemów społecznych szczególną rolę odgrywa koordynacja działań między różnymi, istniejącymi równolegle projektami i budowanie szerokiej współpracy. Warto pamiętać o lokalnych organizacjach kobiecych, które po pierwsze mogą dysponować wiedzą i doświadczeniem we wspieraniu kobiet wiejskich, po drugie, mogą posiadać dobre, często nieformalne lecz bardzo skuteczne, sposoby dotarcia i zaangażowania kobiet – potencjalnych beneficjentek projektu.
- W partnerstwie z innymi organizacjami i instytucjami należy zadbać o dostęp do wiedzy i doświadczenia w prowadzeniu projektów na rzecz grupy zagrożonej wykluczeniem, a więc włączyć do partnerstwa organizacje reprezentujące dane grupy (np. stowarzyszenia kobiet, organizacje emerytów, samorządy uczniowskie, stowarzyszenia osób niepełnosprawnych) lub działające na ich rzecz.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 7.2.1.

Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki

Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 1 270 783 690 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki

Poddziałanie 8.1.1.

Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 902 256 420 Euro

Grupy docelowe:

- Przedsiębiorcy/przedsiębiorczynie i ich pracownicy/pracowniczki
- Regionalne grupy przedsiębiorstw (i ich pracownicy)
- Pracujące osoby dorosłe (powyżej 18 roku życia), wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umów cywilno-prawnych

Przykładowe projekty:

- Ogólne i specjalistyczne szkolenia oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników/pracowniczek przedsiębiorstw w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, zarządzania BHP, elastycznych form pracy, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania w prowadzonej działalności technologii informacyjnych i komunikacyjnych
- Doradztwo dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP), w tym dla osób samozatrudnionych, w szczególności w zakresie ekonomii, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi lub rachunkowości (z wyłączeniem doradztwa związanego z procesami inwestycyjnymi)
- Szkolenia skierowane do osób zatrudnionych o niskich kwalifikacjach lub innych dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności (z wyłączeniem kształcenia formalnego oraz z wyłączeniem osób zarejestrowanych jako poszukujący pracy)

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Przygotowując projekt dotyczący szkoleń i doradztwa dla kadr zarządzających i pracowników/pracowniczek przedsiębiorstw należy zwrócić uwagę na włączanie w nich zagadnienia związanego z zarządzaniem polityką równych szans² co oznacza m.in: równe wynagrodzenia za tą samą pracę lub pracę o tej samej wartości, równy dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego, zapewnienie możliwości awansu przedstawicielom obu płci w równym stopniu, zapewnienie ochrony przed molestowaniem seksualnym, zróżnicowanie pod kątem płci gremiów decyzyjnych i zarządczych, możliwość godzenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi, dostęp do elastycznych form zatrudnienia. Należy podkreślać, że pracodawcy/pracodawczynie, którzy uwzględniają potrzeby pracowników, uzyskują lojalny i zmotywowany zespół, co pozytywnie wpływa na przedsiębiorstwo, a przede wszystkim na jego wydajność i efektywność. Tego rodzaju projektom powinny towarzyszyć działania przełamujące stereotypowe postrzeganie pracowników/pracownic (np. pracownicy 45+, kobiety powracające do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych, osoby zaangażowane w opiekę nad osobami zależnymi – postrzegane jako pracownicy „niepełnowartościowi”; stereotypowe postrzeganie, że mężczyźni lub kobiety „nie nadają się do pewnych zawodów”).
- W działaniach skierowanych do pracodawców i pracodawczyń należy położyć szczególny nacisk na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem i ochroną środowiska. Chodzi tu zarówno o promowanie uczestniczącego podejścia do ochrony środowiska, na degradację którego wpływ ma również industrializacja i polityka ekonomiczna, jak również na rzecz „etycznego biura”, a więc organizacji, w której oszczędza się prąd, wodę i np. papier, drukuje się publikacje na papierze ekologicznym, segreguje śmiecie, wśród podwykonawców współpracuje się ze spółdzielniami społecznymi i używa się ekologicznych środków czystości.
- Przygotowując programy związane z podnoszeniem kwalifikacji bądź przekwalifikowaniem zawodowym należy przeprowadzić badanie potrzeb i postaw pracodawców/pracodawczyń. Efektem takiego badania, które pokażą nam nie tylko jakich kwalifikacji i wiedzy szukają u pracowników/pracowniczek, ale mogą również ujawnić postawy dyskryminacyjne i zakorzenione

² Więcej na temat prowadzenia polityki równych szans w miejscu pracy na stronach: www.genderindex.pl

stereotypy. W takiej sytuacji niezbędne będzie włączenie do naszych działań projektów edukacyjno-szkoleniowych lub kampanii mających na celu zmianę przekonań i podniesienie świadomości.

- W projektach skierowanych do pracodawców i pracodawczyń należy zwrócić uwagę na sytuację osób, które nie mogą wykonywać pracy w pełnym wymiarze lub w miejscu pracy (np. osoby zaangażowane w opiekę nad osobami zależnymi, osoby niepełnosprawne). Rozwiązaniem tego problemu mogą być elastyczne formy pracy, takie jak praca na część etatu, praca na odległość, możliwość pracy na zmiany.
- W projektach nastawionych na szkolenia i doradztwo zawodowe, a także zmianę kwalifikacji zawodowych należy upewnić się, że dany projekt nie utrwala istniejącej segregacji na rynku pracy. W praktyce oznacza to przyjrzenie się temu, czy zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobiecych” zawodów. Tendencja do przypisywania kobietom i mężczyznom różnych zawodów (np. przedszkolanka i kierowca) oraz do zatrudniania kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach w tym samym zawodzie lub grupie zawodowej (np. sekretarka i kierownik) jest jednym z najważniejszych czynników powodującym nierówności na rynku pracy. Zawsze należy dbać o równy dostęp wszystkich pracowników i pracowniczek do szkoleń, niezależnie od wymiaru ich czasu pracy, jak również bez podziału na szkolenia zawodowe stereotypowo uznane za „przeznaczone dla kobiet lub mężczyzn”.

Poddziałanie 8.1.2

Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 317 695 922 Euro

Grupy docelowe:

- Pracodawcy/pracodawczynie i pracownicy/pracowniczki przedsiębiorstw przechodzący procesy adaptacyjne i modernizacyjne
- Partnerzy społeczni
- Osoby odchodzące z rolnictwa lub rybactwa
- Samorządy gospodarcze i zawodowe
- Jednostki samorządu terytorialnego
- Instytucje rynku pracy
- Społeczność lokalna
- Organizacje pozarządowe

Przykładowe projekty:

- Pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem m.in. przedsiębiorstw, organizacji pracodawców/pracodawczyń, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim
- Wsparcie dla pracodawców/pracodawczyń przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne w tworzeniu i realizacji programów zwolnień monitorowanych (outplacement), w tym szkoleń i doradztwa zawodowego
- Podnoszenie świadomości pracowników/pracowniczek i kadr zarządzających modernizowanych firm w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian poprzez szkolenia i doradztwo

- Szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia)
- Szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców/przedsiębiorczyń wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa
- Badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych zachodzących w regionie oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- We wszelkiego rodzaju analizach i badaniach, zwłaszcza tych nastawionych na rozwiązywanie problemów społecznych w regionie, należy zawsze uwzględniać perspektywę płci. Oznacza to: segregację danych z podziałem na płeć, badanie potrzeb ze względu na płeć (inne role społeczne kobiet i mężczyzn, powodują, że inne są ich oczekiwania i potrzeby) i uwzględnienie wyników w planowanych działaniach. W przypadku np. z diagnozy wynika, że 70% kobiet i 30% mężczyzn (czy też odwrotnie) zagrożonych jest wykluczeniem, należy, w miarę możliwości zachować te proporcje w działaniach projektowych, a nie stosować parytet, czyli zakładać udział 50% kobiet i 50% mężczyzn. Planując np. programy przekwalifikowania zawodowego nie należy stosować sztucznego, tradycyjnego podziału na „kobiece” i „męskie” tylko dopasować je przede wszystkim do wymogów i możliwości rynku pracy, podejmując dodatkowe działania przełamujące opór społeczny gdy jedna z płci podejmuje pracę w zawodzie przypisanym tradycyjnie innej z płci.
- W tworzeniu lokalnych partnerstw należy również uwzględnić założenia polityki równości płci, co powinno znaleźć swoje odzwierciedlenie w doborze składu partnerstw, w planowanych i realizowanych działaniach, monitorowaniu i ewaluacji działań. W problematykę równości płci powinni zostać wprowadzone nie tylko instytucje tworzące partnerstwo, ale wszystkie osoby zaangażowane w działania projektowe (m.in. wolontariusze/wolontariuszki, beneficjenci/beneficjentki, osoby współpracujące/uczestniczące w projekcie). W przypadku składu partnerstwa należy zadbać o to by zarówno kobiety jak i mężczyźni uczestniczyli w procesie decyzyjnym (np. grupie strategicznej, radzie programowej, grupie zarządczej partnerstwa). Warto jest np. włączyć do partnerstwa organizacje kobiece, których doświadczenie i wiedza mogą być bardzo przydatne we wdrażaniu zasad polityki równości płci. W działaniach zwrócić uwagę by proponowane rozwiązania respektowały i zaspokajały różne potrzeby grup docelowych (badanie potrzeb z uwzględnieniem podziału na płeć, a wyniki tych badań powinny znaleźć swoje konkretne odzwierciedlenie w proponowanych działaniach na rzecz tych grup). Należy na bieżąco monitorować uwzględnianie perspektywy płci w realizowanych działaniach (np. ile kobiet i mężczyzn bierze udział w projekcie i jeśli któraś z grup reprezentowana jest w mniejszym procencie niż zakładano, trzeba raz jeszcze przeanalizować działania i podjąć działania naprawcze; to samo dotyczy sytuacji, w której występują różnice w osiągniętych rezultatach przez uczestników i uczestniczki szkoleń). W ewaluacji końcowej należy ocenić w jakim stopniu zaspokojone zostały potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn oraz jakie zmiany nastąpiły w sytuacji kobiet i mężczyzn w wyniku prowadzonych działań. Wskaźniki wykorzystane w mierzeniu realizacji zadań powinny mieć charakter ilościowy (dane procentowe, liczbowe itp.) i jakościowy (w oparciu o oceny osób uczestniczących).
- Należy zadbać aby w zarządzaniu partnerstwem i w każdej z poszczególnych instytucji wchodzącej w jego skład przestrzegano zasad pracy równych szans co oznacza: równe płace za pracę na tych samych stanowiskach, równy dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego, zapewnienie możliwości awansu przedstawicielom obu płci w równym stopniu, zapewnienia ochrony przed molestowaniem seksualnym czy różnicowania pod kątem płci gremiów decyzyjnych i zarządczych, świadczenia pracownicze, możliwość godzenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi, dostęp do elastycznych form zatrudnienia. Bardzo istotny jest również poziom świadomości personelu w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wrażliwość na wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć (oczywiście nie tylko, dotyczy to również niepełnosprawności, wieku, pochodzenia itp.) i umiejętności

wykorzystania tej wiedzy w pracy. Dlatego też w realizacji projektów należy przewidzieć w budżecie środki na ewentualne szkolenia w tym zakresie dla personelu partnerstwa.

- W tworzeniu lokalnego partnerstwa na rzecz rozwiązywania problemów społecznych szczególną rolę odgrywa koordynacja działań między różnymi, istniejącymi równoległe projektami i budowanie szerokiej współpracy.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 8.1.1.

Poddziałanie 8.1.3

Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności – projekty konkursowe realizowane przez partnerów społecznych

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 21 603 323 Euro

Grupy docelowe:

- Pracodawcy/pracodawczynie i pracownicy/pracowniczki przedsiębiorstw
- Organizacje pracodawców
- Przedstawicielstwa pracownicze
- Jednostki samorządu terytorialnego
- Instytucje rynku pracy
- Społeczność lokalna
- Organizacje pozarządowe

Przykładowe projekty:

- Tworzenie sieci współpracy (w tym partnerstw) w zakresie wzmacniania dialogu społecznego i inicjatyw
- Podejmowanych wspólnie na poziomie lokalnym i regionalnym przez organizacje pracodawców i przedstawicielstwa pracownicze, mających na celu zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców
- Promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w odniesieniu do lokalnego rynku pracy i środowiska naturalnego
- Upowszechnianie idei *flexicurity*

Ważne:

Zarówno koncepcja aktywnej polityki rynku pracy *flexicurity*, jak również społeczna odpowiedzialność biznesu uznaje równość szans za jedną z najważniejszych zasad. Warto pamiętać o tym połączeniu i wykorzystywać je na etapie planowania strony merytorycznej projektu, jak i w ramach strategii komunikacyjnych i promocyjnych naszych działań.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Społeczna odpowiedzialność biznesu opiera się przede wszystkim na efektywnej strategii zarządzania, która poprzez swoje działania na poziomie lokalnym przyczynia się m.in. do kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego. Odpowiedzialny biznes opiera się na zasadach dialogu społecznego, szukając rozwiązań korzystnych zarówno dla przedsiębiorstwa, jak i jego całego otoczenia, pracowników/pracownic, klientów/klientek i społeczności, w której działa firma. Odpowiedzialność firmy oznacza zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy oraz
-
- instytucjami i ludźmi, które je tworzą. Realizując projekty poświęcone zagadnieniom społecznej odpowiedzialności biznesu należy przede wszystkim położyć nacisk na etyczne zarządzanie (np. polityka równości szans kobiet i mężczyzn, zarządzanie różnorodnością), co w praktyce oznacza m.in. przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji w sferze zatrudnienia, wynagradzania, dostępu do szkoleń, możliwości awansu. Oznacza to również podejmowanie konkretnych działań na rzecz np. godzenia życia rodzinnego i zawodowego, obejmujących m.in. stosowanie elastycznych form zatrudnienia, równość szans w zakresie rozwoju zawodowego i polityki personalnej. W działaniach promujących stosowanie etycznego postępowania w biznesie należy podkreślić opłacalność tych działań (przykładowo: podejmowanie inicjatyw na rzecz godzenia życia rodzinnego i zawodowego sprawia, że zyskuje się lojalnych pracowników, poprawia się wizerunek firmy; zespół osób o różnorodnych cechach jest bardziej kreatywny, innowacyjny, wydajny i efektywny).
- *Flexicurity* – jest modelem łączącym elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjającym konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy. Obejmuje on jednocześnie elastyczne i rzetelne rozwiązania w zakresie umów, aktywne polityki rynku pracy, kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie oraz nowoczesne systemy ochrony socjalnej zapewniające odpowiednie wsparcie dochodów w okresach bezrobocia, promowanie polityki równości płci i równych szans dla wszystkich. W projektach dotyczących promowania i wdrażania *flexicurity* można np. zorganizować szkolenia dotyczące zarządzania z zastosowaniem *flexicurity* jako kompleksowego podejścia do tworzenia polityki rynku pracy i zarządzania opartego na zasadach równości szans w miejscu pracy. W kampaniach promujących *flexicurity* należy pokazać z jednej strony korzyści dla pracowników i pracownic (bezpieczeństwo zatrudnienia), z drugiej – korzyści pracodawcy.
- W budowaniu partnerstwa z innymi organizacjami i instytucjami należy zadbać o dostęp do wiedzy i doświadczenia w prowadzeniu projektów na rzecz grupy zagrożonej wykluczeniem, a więc włączyć do partnerstwa organizacje reprezentujące dane grupy (np. stowarzyszenia kobiet, organizacje emerytów, samorządy uczniowskie, stowarzyszenia osób niepełnosprawnych) lub działające na ich rzecz.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 8.1.1. i 8.1.2

Działanie 8.2 Transfer wiedzy

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – **317 695 922 Euro**

Minimalna wartość projektu – **50 tys. zł**, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od **12 grudnia 2006 r.** – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Zwiększenie transferu wiedzy i wzmocnienie powiązań sfery B+R z przedsiębiorstwami, służące rozwojowi gospodarczemu regionów

Poddziałanie 8.2.1**Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw – projekty konkursowe****Grupy docelowe:**

- Przedsiębiorcy/przedsiębiorczynie
- Pracownicy/pracownice przedsiębiorstw
- Uczelnie
- Jednostki naukowe i naukowo-badawcze
- Pracownicy/pracownice uczelni, jednostek naukowych i naukowo badawczych
- Doktoranci/doktorantki, absolwenci/absolwentki (w okresie 12 miesięcy od daty ukończenia studiów) i studenci/studentki.

Przykładowe projekty:

- Staże i szkolenia praktyczne dla: - pracowników/pracownic przedsiębiorstw w jednostkach naukowych oraz pracowników/pracownic naukowych (uczelni i innych jednostek naukowych) w przedsiębiorstwach
- Promocja idei przedsiębiorczości akademickiej, w celu komercjalizacji wiedzy i umiejętności zespołu działającego na uczelni lub w przemyśle (firmy typu spin off lub spin out)
- Szkolenia i doradztwo dla pracowników/pracowniczek uczelni i jednostek naukowych, doktorantów, studentów i absolwentów uczelni zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą typu spin off lub spin out

Ważne:

Bardzo istotne jest, aby problem równości płci został uwzględniony w nauce, ponieważ to właśnie na podstawie badań naukowych podejmowane są decyzje dotyczące konkretnych działań, strategii i programów. W badaniach naukowych powinna mieć zastosowanie analiza z perspektywy płci, a także bezwzględnie powinny być stosowane dane z podziałem na płeć.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- W realizowanych projektach istotne jest zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans w zdobywaniu oraz wykorzystywaniu umiejętności związanych z nowymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi. Dlatego też działania powinny uwzględniać promowanie równowagi płci w przygotowaniu zawodowym do pracy w sektorze nauki i techniki.

- Przygotowując projekty, w których przewidziane są szkolenia i doradztwo zawodowe należy upewnić się czy dany projekt nie utrwała istniejącej segregacji na rynku pracy. W praktyce oznacza to przyjrzenie się temu, czy zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobiecych” zawodów. Tendencja do przypisywania kobietom i mężczyznom różnych zawodów z najważniejszych czynników powodującym nierówności na rynku pracy zwłaszcza jeśli chodzi o sektor nauki i techniki. Równolegle należy podjąć działania w zakresie promowania równowagi płci w zawodach związanych z nauką i techniką.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 8.1.1.

Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Działanie 9.1 Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 756 047 832 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Wyrównywanie szans edukacyjnych w trakcie procesu kształcenia
- Zapewnienie równego i szerokiego dostępu do edukacji przedszkolnej
- Rozwój kluczowych kompetencji oraz wzmocnienie zdolności uczniów/uczennic do przyszłego zatrudnienia
- Podniesienie jakości usług edukacyjnych
- Rozwój szkół i placówek oświatowych ze szczególnym naciskiem na szkoły zawodowe
- Rozwój kadr pedagogicznych i administracyjnych systemu oświaty
- Upowszechnienie kształcenia ustawicznego
- Tworzenie oddolnych, lokalnych inicjatywy wiejskich na rzecz rozwoju i podnoszenia poziomu wykształcenia mieszkańców wsi.

Poddziałanie 9.1.1 Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej – projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 243 140 413 Euro

Grupy docelowe:

- Dzieci w wieku przedszkolnym (3-5 lat)
- Istniejące ośrodki wychowania przedszkolnego

Przykładowe projekty:

- Tworzenie ośrodków wychowania przedszkolnego, również w alternatywnych formach, na obszarach i w środowiskach o niskich upowszechnienie oświaty przedszkolnej (szczególnie na obszarach wiejskich)
- Wsparcie istniejących ośrodków wychowania przedszkolnego mające na celu zwiększenie liczby dzieci korzystających z przedszkola (np. dłuższe godziny pracy, dodatkowy nabór, zatrudnienie personelu)
- Opracowanie i realizacja kampanii informacyjnych i promocyjnych dotyczących edukacji przedszkolnej

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- W przypadku organizowania nowych ośrodków wychowania przedszkolnego lub rozwoju ośrodków istniejących warto zadbać o włączenie ojców w opiekę nad dziećmi (np. w razie jakichkolwiek problemów z dzieckiem dzwonić raz do matki raz do ojca) i promować ich aktywne uczestnictwo w rozwiązywaniu problemów przedszkola (np. zaangażowanie ojców w rozwiązanie problemu transportu dzieci do przedszkola, zorganizowanie wspólnych kursów jednym samochodem).
- Jeżeli projekt zakłada zatrudnienie nowego personelu warto promować w takiej sytuacji zatrudnianie mężczyzn jako opiekunów i wychowawców. Jednocześnie należy zapewnić, że zarówno zatrudnione kobiety, jak i mężczyźni otrzymują równe wynagrodzenia w przypadku, gdy wykonują tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.
- Osoby zarządzające przedszkolami powinny przeanalizować potrzeby rodziców związane z godzinami otwarcia i zamknięcia placówek. Warto wspólnie z rodzicami zastanowić się jaki system organizacji przedszkola zapewniałby możliwość oddania dzieci pod opiekę placówki.
- W ramach zajęć proponowanych przedszkolakom warto zastanowić się nad możliwością wprowadzenia zajęć pokazujących różnicowanie społeczne i jednocześnie promujących różnorodność jako wartość, a szacunek wobec innych i równe traktowanie jako podstawowe zasady.
- W ramach organizowanych placówek należy przeanalizować proponowane przedszkolakom zabawy, a także zabawki tak, aby zapewnić, że zajęcia nie utrwalają stereotypów na temat kobiet i mężczyzn, dziewczynek i chłopców lecz je przełamują (np. warto podjąć wysiłek znalezienia zabawek dla dziewczynek, które nie są kuchenkami i przedmiotami do sprzątanania lub prania, a zainteresować je np. imitacjami sprzętu elektronicznego typu „zabawkowy komputer”).

Poddziałanie 9.1.2

Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych – projekty konkursowe

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 481 407 419 Euro

Grupy docelowe:

- Szkoły (instytucje, kadra) i ich organy prowadzące, które realizują kształcenie ogólne
- Poradnie psychologiczno-pedagogiczne
- Uczniowie i uczennice szkół podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i policealnych prowadzących kształcenie ogólne

Przykładowe projekty:

- Programy rozwojowe dla szkół i placówek oświatowych mające na celu zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów/uczennic. Programy mogą podejmować działania takie jak: dodatkowe zajęcia, doradztwo i opiekę pedagogiczno-psychologiczną dla uczniów i uczennic w trudniejszym położeniu (młodzież z obszarów wiejskich, młodzież niepełnosprawna, młodzież z uzależnieniami), programy umożliwiające ukończenie kształcenia lub kontynuację nauki dla młodzieży poza systemem nauczania.
- Programy rozwojowe dla szkół i placówek oświatowych mające na celu podniesienie jakości nauczania poprzez m.in.: dodatkowe zajęcia dotyczące pożądanych na rynku umiejętności (informatyka, nowe technologie, języki obce, przedsiębiorczość, przedmioty przyrodniczo-matematyczne), poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów i uczennic, wdrażanie nowych, skuteczniejszych form nauczania, skuteczniejsze formy zarządzania placówką oświatową.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Należy bezwzględnie zapewnić, że dodatkowe zajęcia dostępne są w równym stopniu dla dziewcząt i chłopców, w tym dziewcząt i chłopców o różnym stopniu sprawności oraz pochodzących z różnych środowisk (miejsce zamieszkania, status społeczno-ekonomiczny). Należy wyraźnie zachęcać dziewczęta do angażowania się w rozwój umiejętności i wiedzy, które stereotypowo uznawane są „męskie”. Doradztwo zawodowe powinno za główny cel stawiać sobie przełamywanie segregacji na rynku pracy, a więc promować udział dziewcząt w zajęciach uznawanych za „męskie” (informatyka, nauki ścisłe, przedsiębiorczość) oraz udział chłopców w zajęciach uznawanych za domenę dziewcząt (nauka języków obcych). Warto wprowadzić działania edukacyjne zakładające współdziałanie w zespołach wewnątrznie zróżnicowanych (pod względem płci, stopnia sprawności, miejsca zamieszkania etc.)
- Warto wprowadzać do nauczania zajęcia poruszające problem dyskryminacji, wykluczenia społecznego, stereotypów, zróżnicowania społecznego, równości. Zajęcia tego typu powinny być oferowane zarówno uczniom/uczennicom, jak i nauczycielom/nauczycielkom. W przypadku ostatniej grupy należy poruszyć problem nieświadomego wykluczania pewnych grup uczniów lub uczennic (np. wyróżnianie pewnych uczniów/uczennic, przerywanie wypowiedzi, preferowanie niektórych grup, pomijanie przy wyborze do realizacji zadań wymagających odpowiedzialności, odwagi lub kreatywności). Nauczyciele i nauczycielki stanowczo nie powinni wzmocniać stereotypów i przekazywać treści dyskryminujących. Przeciwnie powinni wskazywać na różnorodne doświadczenia dziewcząt i chłopców, kobiet i mężczyzn o różnym stopniu sprawności i pochodzeniu społecznym. Co więcej, należy doceniać zróżnicowanie społeczne, a także pomagać podopiecznym radzić sobie z różnicami i innością.
- Należy zwrócić uwagę i przeciwdziałać przemocy w szkole, w tym również przemocy seksualnej wobec dziewcząt (odróżnienie zalotów od nękania i nagabywania).
- Warto promować postawy odpowiedzialności i solidarności wobec innych, w tym słabszych. Należy budować wśród młodzieży świadomość zróżnicowania społecznego i promować zasady wsparcia grupowego, wzajemnej pomocy, wspólnego rozwoju, komunikacji bez przemocy itp. Warto modelować równościowe i włączające postawy oraz zachowania, a także wyraźnie komunikować różnorodność jako wartość, a równość i szacunek jako zasady życia społecznego.
- W przypadku wsparcia pedagogicznego i psychologicznego warto przeanalizować wszystkie czynniki mogące ograniczać szanse edukacyjne młodzieży. Warto zwrócić uwagę na potrzeby rozwojowe związane z tzw. umiejętnościami miękkimi lub czynnikami psychologicznymi np. z motywacją, poczuciem sprawstwa i możliwością wpływu na swoje życie, poczuciem własnej wartości, postrzeganiem siebie, wstydem, nieśmiałością itp. Przy planowaniu konkretnych zajęć dobrze jest zastanowić się, czy ze względu na tematykę szkolenia i charakterystykę grupy, szkolenie powinno odbyć się w grupach jednorodnych czy zróżnicowanych pod kątem płci.

Podobne pytanie wiąże się z osobami prowadzącymi. W przypadku grup szkolnych składających się tylko i wyłącznie z dziewcząt, dobrze, aby zajęcia odnoszące się do umiejętności społecznych prowadziła kobieta.

- Warto promować używanie języka wrażliwego na płeć w edukacji (np. dyrektor/dyrektorka, uczeń/uczennica itp.)

Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 515 687 204 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Dostosowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy i podniesienie jej jakości
- Wzmocnienie atrakcyjności i promowanie korzyści płynących z wykształcenia zawodowego

Grupy docelowe:

- Uczniowie/uczennice, słuchacze/słuchaczki szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe (z wyłączeniem osób dorosłych)
- Szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe (z wyłączeniem osób dorosłych)
- Partnerzy społeczno-gospodarczy
- Pracodawcy i pracodawczynie

Przykładowe projekty:

- Przygotowanie i przeprowadzenie diagnozy lokalnego rynku pracy i potrzeb edukacyjnych w ramach szkolnictwa zawodowego
- Programy rozwojowe dla szkół zawodowych mające na celu zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów/uczennic. Programy mogą podejmować działania takie jak: dodatkowe zajęcia, doradztwo i opiekę pedagogiczno-psychologiczną dla uczniów i uczennic w trudniejszym położeniu (młodzież z obszarów wiejskich, młodzież niepełnosprawna, młodzież z uzależnieniami).
- Programy rozwojowe dla szkół zawodowych mające na celu podniesienie jakości nauczania poprzez m.in.: dodatkowe zajęcia dotyczące pożądaných na rynku umiejętności (informatyka, nowe technologie, języki obce, przedsiębiorczość, przedmioty przyrodniczo-matematyczne), poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów i uczennic, dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy, współpracę szkół z pracodawcami/pracodawczyniami i instytucjami rynku pracy (staże i praktyki, podnoszenie kwalifikacji), wyposażenie szkół w materiały dydaktyczne, wdrażanie nowych, skuteczniejszych form nauczania, skuteczniejsze formy zarządzania placówką oświatową.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Badania dotyczące lokalnych rynków pracy powinny zakładać wykorzystanie zróżnicowanie metodologii badawczej tzn. wykorzystanie technik badań ilościowych i jakościowych Grupy odpowiedzialne za zaplanowanie i realizację badań powinny być zróżnicowane pod kątem płci. W skład zespołów odpowiedzialnych za badania należy włączać osoby wywodzące się z grup, których badania dotyczą dane badania, a uzyskane wyniki powinny być przedstawione grupom, których badania dotyczą (np. prognoza zapotrzebowania na konkretne zawody w regionie uzyskana na podstawie badań opinii pracodawców/pracodawczyń powinna być przedstawiona tym środowiskom). Co więcej do raportów z badań można dołączyć dodatkową część opisującą wątpliwości, pytania, zastrzeżenia, ale także mocne punkty wskazane w procesie prezentowania wyników danych badań.
- Należy bezwzględnie zapewnić, że dodatkowe zajęcia dostępne są w równym stopniu dla dziewcząt i chłopców, w tym dziewcząt i chłopców o różnym stopniu sprawności oraz pochodzących z różnych środowisk (miejsce zamieszkania, status społeczno-ekonomiczny). Należy wyraźnie zachęcać dziewczęta do angażowania się w rozwój umiejętności i wiedzy, które stereotypowo uznawane są „męskie”. Doradztwo zawodowe powinno z główny cel stawiać sobie przełamywanie segregacji na rynku pracy, a więc promować udział dziewcząt w zajęciach uznawanych za „męskie” (informatyka, nauki ścisłe, przedsiębiorczość) oraz udział mężczyzn w zajęciach uznawanych za domenę dziewcząt (nauka języków obcych). Warto wprowadzić działania edukacyjne zakładające współdziałanie w zespołach wewnątrznie zróżnicowanych (pod względem płci, stopnia sprawności, miejsca zamieszkania etc.)
- Warto wprowadzać do nauczania zajęcia poruszające problem dyskryminacji, wykluczenia społecznego, stereotypów, zróżnicowania społecznego, równości. Zajęcia tego typu powinny być oferowane zarówno uczniom/uczennicom, jak i nauczycielom/nauczycielkom. W przypadku ostatniej grupy należy poruszyć problem nieświadomego wykluczania pewnych grup uczniów lub uczennic (np. wyróżnianie pewnych uczniów/uczennic, przerywanie wypowiedzi, preferowanie niektórych grup, pomijanie przy wyborze do realizacji zadań wymagających odpowiedzialności, odwagi lub kreatywności). Nauczyciele i nauczycielki stanowczo nie powinni wzmacniać stereotypów i przekazywać treści dyskryminujących. Przeciwnie powinni wskazywać na różnorodne doświadczenia dziewcząt i chłopców, kobiet i mężczyzn o różnym stopniu sprawności i pochodzeniu społecznym. Co więcej, należy doceniać zróżnicowanie społeczne, a także pomagać podopiecznym radzić sobie z różnicami i innością.
- Należy zwrócić uwagę i przeciwdziałać przemocy w szkole, w tym również przemocy seksualnej wobec dziewcząt (odróżnienie zalotów od nękania i nagabywania).
- Warto promować postawy odpowiedzialności i solidarności wobec innych, w tym słabszych. Należy budować wśród młodzieży świadomość zróżnicowania społecznego i promować zasady wsparcia grupowego, wzajemnej pomocy, wspólnego rozwoju, komunikacji bez przemocy itp. Warto modelować równościowe i włączające postawy oraz zachowania, a także wyraźnie komunikować różnorodność jako wartość, a równość i szacunek jako zasady życia społecznego.
- W przypadku wsparcia pedagogicznego i psychologicznego warto przeanalizować wszystkie czynniki mogące ograniczać szanse edukacyjne młodzieży. Warto zwrócić uwagę na potrzeby rozwojowe związane z tzw. umiejętnościami miękkimi lub czynnikami psychologicznymi np. z motywacją, poczuciem sprawstwa i możliwością wpływu na swoje życie, poczuciem własnej wartości, postrzeganiem siebie, wstydem, nieśmiałością itp. Przy planowaniu konkretnych zajęć dobrze jest zastanowić się czy ze względu na tematykę szkolenia i charakterystykę grupy szkolenia powinno odbyć się w grupach jednorodnych czy zróżnicowanych pod kątem płci. Podobne pytanie wiąże się z osobami prowadzącymi. W przypadku grup szkolnych składających się tylko i wyłącznie z dziewcząt, dobrze, aby zajęcia odnoszące się do umiejętności społecznych prowadziła kobieta.

- Warto zwrócić uwagę na używanie języka wrażliwego na płeć w edukacji (np. dyrektor/dyrektorka, uczeń/uczennica itp.)
- W procesie doradzania kierunków kształcenia czy doskonalenia zawodowego należy kierować się prognozami dotyczącymi zapotrzebowania na konkretne zawody na rynku pracy, a nie zwyczajowym oferowaniem danego typu kształcenia dziewczętom lub chłopcom (np. propozycje stażu lub praktyki zawodowej). Zwłaszcza na początku drogi zawodowej należy zadbać, aby uczniowie i uczennice mieli jak najszerszą możliwość wyboru dalszego kształcenia lub zatrudnienia, a dostęp do oferty nie był ograniczany stereotypami i uprzedzeniami. Warto także pamiętać, że w przypadku jednostek przekraczających pewne stereotypowe wyobrażenia (np. młoda dziewczyna rozpoczynająca staż w zakładzie mechaniki samochodowej) należy zadbać zarówno o ich proces wchodzenia do nowej grupy/zawodu/branży, jak i grupę „przyjmującą” daną osobę, czyli przede wszystkim pracodawcę/pracodawczynię. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa etap przygotowania obu stron oraz komunikacji między wszystkimi zainteresowanymi. Jest to szczególnie ważne w przypadku dziewcząt wkraczających do „męskich” zawodów.

Działanie 9.3

Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – **184 812 755 Euro**

Minimalna wartość projektu – **50 tys. zł**, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od **12 grudnia 2006 r.** – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształcenie ustawicznym w formach szkolnych
- Podniesienie jakości i dostępności kształcenia ustawicznego
- Zwiększenie znaczenia kształcenia ustawicznego na rynku pracy

Grupy docelowe

- Osoby w wieku 24-64 lat zgłaszające z własnej inicjatywy chęć podnoszenia, uzupełniania kwalifikacji w formach szkolnych lub ich potwierdzenia
- Placówki kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego prowadzące kształcenie ustawiczne w formach szkolnych
- Partnerzy społeczno-gospodarczy
- Pracodawcy i pracodawczynie

Przykładowe projekty:

- Przygotowanie i realizacja kampanii informacyjnych na temat korzyści płynących z formalnego podwyższania lub uzupełniania kwalifikacji
- Realizacja programów formalnego potwierdzania kwalifikacji zdobytych w nieformalny sposób
- Świadczenie usług doradczych w zakresie wyboru i zaplanowania ścieżki kształcenia lub uzupełnienia kwalifikacji
- Zapewnienie wsparcia dla placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego (monitorowanie potrzeb rynku pracy, dostosowanie oferty edukacyjnej i podnoszenie jej jakości, rozwój innowacyjnych form kształcenia – np. e-learning).

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Komunikacja dotycząca projektu powinna uwzględniać fakt istnienia kobiet i mężczyzn, a więc zakładać stosowanie języka wrażliwego na płeć (np. żeńskie końcówki w nazwie zawodów). Należy także pamiętać o przekazach obrazkowych (np. zdjęcia do publikacji, grafika ulotek, plakatów itp.) i zapewnić, że np. zdjęcia używane w naszym projekcie przełamują stereotypy na temat kobiet i mężczyzn, na temat osób starszych (np. publikujemy zdjęcia dziadka uczącego wnuczkę obsługi komputera), a także odzwierciedlają różnicowanie i cechy grupy, do której nasz przekaz adresujemy (np. różnicowanie pod względem wieku czy stopnia sprawności). W materiałach projektowych warto powoływać się na przykłady przełamujące stereotypy (np. kobieta zakładająca firmę budowlaną) o raz pamiętać o wadze ról modelowych (np. starsza kobieta jako coach dla młodszych kobiet). Przy tworzeniu wszystkich materiałów informacyjnych warto dokładnie przemyśleć najlepszy sposób dotarcia do danej grupy (strona internetowa czy ogłoszenie w lokalnej gazecie, ulotka rozdawana w supermarkecie czy spotkanie w parafii/szkole/ośrodku pomocy społecznej). Z drugiej strony należy zapewnić, że dostęp do informacji o naszych działaniach jest najszerszy i nikt nie został z niej automatycznie wykluczony (np. na stronie internetowej warto wprowadzić ułatwienia dla osób z niepełnosprawnością wzroku).
- Przygotowując projekty zakładające szkolenia, doradztwo i kształcenie zawodowe należy zapewnić, że dany projekt nie utrwała istniejącej segregacji rynku pracy. W praktyce oznacza to przyjrzenie się temu, czy zaplanowane działania nie odzwierciedlają stereotypowych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobięcych” zawodów. Należy tworzyć sytuacje, w których zarówno kobiety mają dostęp do zawodów „męskich” (np. kierowcy autobusów, tworzenie stron internetowych), jak i mężczyźni do zawodów „kobięcych” (opieka nad osobami starszymi, pielęgniarz, nauczyciel edukacji początkowej). W wyborze kierunków kształcenia czy doskonalenia zawodowego należy kierować się prognozami dotyczącymi zapotrzebowania na konkretne zawody na rynku pracy, a nie zwyczajowym oferowaniem danego typu szkoleń/doradztwa kobietom czy mężczyznom.
- Należy zadbać o jak najszerszy dostęp do kształcenia ustawicznego poprzez zapewnienie elastycznego czasu nauki, zapewnienie dobrych warunków dojazdu transportem publicznym, w tym również dla osób z niepełnosprawnością, a także zorganizowanie opieki nad dziećmi na czas nauki w jednostce edukacyjnej.

Działanie 9.4

Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 96 877 655 Euro

Minimalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Dostosowanie kwalifikacji nauczycieli/nauczycielek, instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu oraz kadr administracyjnych systemu oświaty do wymogów związanych ze strategicznymi kierunkami rozwoju regionów, zmianą kierunków kształcenia, zapotrzebowaniem na nowe kwalifikacje oraz zmieniającą się sytuacją demograficzną w systemie oświaty

Grupy docelowe:

- Nauczyciele/nauczycielki oraz pracownicy/pracownice dydaktyczni szkół i placówek oświatowych
- Kadra administracyjna i zarządzająca oświatą

Przykładowe projekty:

- Studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli/nauczycielek w zakresie odpowiadającym lokalnej i regionalnej polityce edukacyjnej
- Studia podyplomowe, kursy i szkolenia dla pracowników/pracownic placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego oraz instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu
- Studia wyższe dla nauczycieli/nauczycielek zainteresowanych podwyższeniem lub uzupełnieniem posiadanego wykształcenia
- Studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli/nauczycielek i pracowników/pracownic administracji oświatowej w zakresie organizacji, zarządzania, finansowania i monitoringu działalności oświatowej
- Programy przekwalifikowania nauczycieli/nauczycielek szkolnych w kierunku kształcenia ustawicznego osób dorosłych

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- Projekty z tego obszary powinny aktywnie przeciwdziałać istniejącej segregacji na rynku pracy. W praktyce oznacza to zapewnienie, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają równy dostęp do wszystkich studiów podyplomowych, szkoleń i kursów bez względu na swoją płeć. Co więcej, należy aktywnie promować zdobywanie przez kobiety „męskiego” wykształcenia (informatyka, IT, wychowanie techniczne), a przez mężczyzn wykształcenia postrzeganego jako „kobiecy” (nauczanie początkowe, język polski).
- Warto zastanowić się, czy udział w niektórych studiach, kursach lub szkoleniach może zapewnić uczestnikom/uczestniczkom dostęp do wiedzy/kompetencji/umiejętności szczególnie przydatny w karierze zawodowej w ramach danej instytucji edukacyjnej lub na otwartym rynku pracy. Jeżeli istnieje takie prawdopodobieństwo, należy zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w takich studiach lub ustalić go na zasadzie proporcji udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu na danych stanowiskach, czy też stworzyć ustaloną z góry liczbę miejsc przeznaczonych dla przedstawicieli płci w mniejszym stopniu reprezentowanej na wyższych stanowiskach.

Działanie 9.5 Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich

Finanse:

Alokacja finansowa na działanie – 150 000 000 Euro

Maksymalna wartość projektu – 50 tys. zł, jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi inaczej

Minimalny wkład własny beneficjenta określany jest przez Instytucję Pośredniczącą

Wydatki kwalifikowane od 12 grudnia 2006 r. – jeśli Instytucja Pośrednicząca nie określi innego terminu

Cele:

- Wzrost stopnia aktywności mieszkańców i mieszkańek obszarów wiejskich na rzecz samoorganizacji i tworzenia lokalnych inicjatyw ukierunkowanych na rozwój edukacji i podnoszenia poziomu wykształcenia mieszkańców i mieszkańek wsi
- Rozwój oferty edukacyjnej na obszarach wiejskich, wzmocnienie znaczenia instytucji oświatowych w środowiskach lokalnych
- Podniesienie wykształcenia i umiejętności zawodowych przydatnych poza rolnictwem wśród mieszkańców i mieszkańek wsi

Grupy docelowe:

- Mieszkańcy i mieszkanki terenów wiejskich w gminach wiejskich, miejsko-wiejskich i miejskich oraz mieszkańcy i mieszkanki miast do 25 tys.
- Społeczności lokalne aktywnie działające na obszarach wiejskich na rzecz rozwoju edukacji na terenach wiejskich i podnoszenia wykształcenia mieszkańców i mieszanek tych terenów
- Podmioty działające na obszarach wiejskich na rzecz przeciwdziałania ich marginalizacji i zapewnienia ich odpowiedniego rozwoju

Przykładowe projekty:

- Tworzenie i wsparcie inicjatyw związanych z budzeniem świadomości i budowaniem zaangażowania środowisk lokalnych na rzecz rozwoju edukacji na terenach wiejskich i podnoszenia wykształcenia ich mieszkańców i mieszanek
- Podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji mieszkańców i mieszanek terenów wiejskich oraz rozwój usług edukacyjnych na tych obszarach
- Przygotowanie i realizacja działań informacyjno-promocyjnych, szkoleniowych i doradczych podnoszących świadomość wśród osób mieszkających na terenach wiejskich na temat korzyści płynących z kształcenia i szkoleń.

Kluczowe zagadnienia związane z równością płci:

- W regionach wiejskich należy zwrócić szczególną uwagę na zjawisko dyskryminacji wielokrotnej i poznać sytuację oraz potrzeby edukacyjne grup wykluczonych z powodu większej liczby przesłanek np. z powodu płci i wieku lub płci i stopnia niepełnosprawności. Warto podjąć działania uświadamiające problemy tych grup szerszej społeczności i podjąć próby mobilizacji środowiska lokalnego na rzecz rozwiązania konkretnych kwestii (np. zapewnienie transportu publicznego dla osób z niepełnosprawnością tak, aby zwiększyć ich mobilność i dostęp do usług edukacyjnych). Należy pamiętać o wrażliwej i przemyślanej komunikacji skierowanej z jednej strony do osób wykluczonych i ich najbliższego otoczenia, z drugiej zaś do lokalnej społeczności i np. środowiska szkoły – zespołu pedagogicznego, rodziców, samorządu uczniowskiego.
- Przygotowując projekt edukacyjny dla mieszkańców i mieszanek terenów wiejskich warto poświęcić pewne zasoby na edukację/debatę równościową w odniesieniu do specyfiki danego regionu lub społeczności lokalnej. Przy takiej okazji można spróbować przyjrzeć się problematyce wykluczenia społecznego, dyskryminacji, wzajemnych stereotypów i przekonań, a także ich konsekwencji dla szans edukacyjnych i rozwoju mieszkańców i mieszanek wsi.
- Na terenach wiejskich szczególnym problemem może być kwestia transportu i dowozu konkretnych osób do ośrodków edukacyjnych. Należy dokładnie poznać stopień, w którym brak środków transportu (lub brak dogodnego transportu publicznego) oraz obowiązki związane np. z prowadzeniem gospodarstwa stanowią barierę dla dobrej edukacji lub edukacji w ogóle. W przypadku, gdy bariery tego typu zostaną stwierdzone należy koniecznie podjąć działania w celu ich wyeliminowania.
- Liczba i wybór świadczonych usług na rzecz kształcenia i doskonalenia zawodowego osób z terenów wiejskich jest mniejsza, mniej różnorodna i bardziej rozproszona niż w przypadku środowiska miejskiego. Dlatego też w przypadku działań na terenach wiejskich szczególną rolę odgrywa koordynacja działań między różnymi, istniejącymi równoległe projektami i budowanie szerokiej współpracy. W obszarze tym warto pamiętać o lokalnych organizacjach kobiecych, które po pierwsze mogą dysponować wiedzą i doświadczeniem we wspieraniu edukacji kobiet wiejskich, po drugie, mogą posiadać dobre, często nieformalne lecz bardzo skuteczne, sposoby dotarcia i zaangażowania kobiet – potencjalnych beneficjentek projektu.
- W przypadku, gdy projekt będzie realizowany w partnerstwie z innymi organizacjami i instytucjami należy zadbać o dostęp do wiedzy i doświadczenia w prowadzeniu projektów na rzecz grupy

dyskryminowanych, a więc włączyć do partnerstwa organizacje reprezentujące dane grupy (np. stowarzyszenia kobiet, organizacje emerytów, samorządy uczniowskie, stowarzyszenia osób niepełnosprawnych) lub działające na ich rzecz. Jeżeli nie działamy w partnerstwie i zaproszenie dodatkowych organizacji jest niemożliwe, należy przynajmniej skonsultować nasz projekt z osobami lub instytucjami posiadającymi doświadczenie w pracy z danymi grupami i wziąć ich zdanie pod uwagę.

Patrz również: Kluczowe zagadnienia związane z równością płci w Poddziałaniu 9.1.2.

10 zasad równościowego projektu

1. Każdy projekt w jakimś stopniu dotyczy kobiet i mężczyzn, każdy projekt wpływa na położenie kobiet i mężczyzn (z perspektywy płci nie ma projektów neutralnych!), a więc **każdy projekt może aktywnie działać na rzecz polepszenia sytuacji kobiet i wspierać rzeczywistą równość płci**. Równość płci dotyczy każdego etapu projektu!
2. **Równościowa analiza** - aby rozpocząć równościowy projekt niezbędne jest posiadanie **danych z podziałem na płeć** – to podstawowy i niezbędny element każdego równościowego projektu. Należy zebrać i przeanalizować dane z podziałem na płeć tak, aby zobaczyć, w jakiej sytuacji znajdują się kobiety i mężczyźni (jaki mają status, role, obowiązki, jaki posiadają dostęp do władzy, pieniędzy i innych zasobów). W analizie danych warto wziąć również pod uwagę inne cechy takie jak: wiek, stopień sprawności, status społeczno-ekonomiczny etc.
3. **Równościowa diagnoza** – należy określić różnice w położeniu kobiet i mężczyzn, a następnie zastanowić się nad przyczynami takiego stanu rzeczy i poznać odpowiedź na pytanie, dlaczego tak się dzieje.
4. **Równościowy cel i ocena działań** – równościowy projekt musi mieć swój cel związany z położeniem kobiet i mężczyzn. Warto wyznaczyć osobne cele dla tych dwóch grup i jasno określić, w jaki sposób dzięki naszym działaniom polepszy się sytuacja naszych beneficjentów/beneficjentek, a równość płci będzie promowana. Korzystajmy tutaj z wcześniejszej analizy i bądźmy spójni z jej wynikami (równość płci nie zawsze oznacza 50/50, zwłaszcza, jeśli analiza sektora pokazuje, że dany problem dotyczy 70% kobiet i 30% mężczyzn). Należy również dokładnie przyjrzeć się planowanym działaniom i ocenić ich wpływ na położenie kobiet i mężczyzn. Musimy upewnić się, że nasz projekt nie będzie umacniał stereotypów płciowych czy pogłębiał istniejącej dyskryminacji. Równościowy projekt zmienia sytuację na lepsze, a więc w rzeczywisty sposób przyczynia się do budowy otwartego społeczeństwa wolnego od uprzedzeń i wykluczenia.
5. **Zaangażowanie** – w równościowe działania należy włączać bezpośrednich zainteresowanych, a więc te osoby, których projekt dotyczy. Beneficjenci i beneficjentki powinni być zaangażowani nie tylko w procesy oceny swojej sytuacji i identyfikowania oczekiwań, ale także na etapie planowania projektu, jego realizacji i oceny. O uczestnictwo i zaangażowanie należy aktywnie dbać. Przy organizacji wszelkich imprez należy dokładnie przemyśleć ich czas, miejsce oraz dostępność, a także zapewnić opiekę nad dziećmi. Pamiętajmy także o dostosowaniu sposobów komunikacji oraz merytoryki naszych działań do rzeczywistych potrzeby odbiorców i odbiorczyń. Spytajmy o nie!
6. **Równościowe wskaźniki** – zdefiniujmy i używajmy wskaźników dotyczących osobno mężczyzn i kobiet biorących udział w naszym projekcie. Warto pomyśleć, jakimi narzędziami będziemy posługiwać się w trakcie monitorowania i ewaluacji projektu tak, aby zmierzyć stopień osiągnięcia naszych równościowych celów – wskaźniki wrażliwe na płeć są w takich zadaniach nieocenione.
7. **Równościowy budżet** – pilnujmy, aby uzyskane środki finansowe w równym stopniu służyły kobietom i mężczyznom, zastanówmy się, czy oferujemy w projekcie usługi, które mają identyczną cenę, jeżeli nie, upewnijmy się, że zwłaszcza do tych cenniejszych produktów mają dostęp kobiety i osoby z innych grup narażonych na dyskryminację. Spróbujmy zobaczyć, w jakich proporcjach pieniądze z naszego budżetu trafiają do mężczyzn i do kobiet.
8. **Równościowe zarządzanie** – należy dążyć do zapewnienia równego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji w sprawie projektu. Instytucja koordynująca równościowy projekt powinna być zarazem miejscem pracy równych szans, a więc zapewniać równość pracowników i pracownic w obszarach takich jak: rekrutacja, wynagrodzenia, dostęp do szkoleń, ochrona przed

molestowaniem seksualnym, godzenia życia zawodowego i rodzinnego/osobistego, dostęp do awansów i ochrona przed zwolnieniem.

9. **Równościowa komunikacja** - formy męsko- i żeńsko- osobowe nie pozwolą nam zapomnieć z jak zróżnicowaną grupą beneficjentów i beneficjentek mamy do czynienia, pozwalając konsekwentnie brać ich różnorodne potrzeby pod uwagę na wszystkich etapach realizacji projektu. Pokazujemy tę różnorodność również na przekazach obrazkowych. To są ważne sygnały i dobry przykład dla innych instytucji i organizacji z naszego otoczenia.
10. **Równościowa rada** – w razie wątpliwości związanych z tematem równych szans, szukaj rady u ekspertów i ekspertek. Warto przewidzieć środki finansowane w budżecie projektu na szkolenia równościowe dla zespołu projektowego i z nich korzystać.

Partnerstwo równościowe – najważniejsze kwestie

Ważne:

Równość płci w projekcie to także równość w dostępie do władzy i procesów podejmowania decyzji. W każdym projekcie powinniśmy zapewnić równe możliwości udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, grupach eksperckich, zespołach roboczych itp. oraz równy dostęp do najwyższych rangą stanowisk w projekcie (koordynator/koordynatorka projektu, kierownik/kierowniczka projektu, przewodniczący/przewodnicząca rady partnerstwa itp.) Równościowy projekt promuje zrównoważony udział każdej z płci w zarządzaniu projektem.

- W budowaniu partnerstwa lokalnego najistotniejsze są następujące kwestie: staranny dobór składu partnerstwa (w skład partnerstwa wchodzi instytucje lokalne, które najlepiej znają problemy otoczenia, instytucje specjalizujące się w zagadnieniach, będących przedmiotem działań partnerstwa, instytucje działające na rzecz grup docelowych w regionie, inne instytucje, których specjalizacja niezbędna jest w konkretnych działaniach partnerstwa); zaangażowanie przedstawicieli grup docelowych (co sprawi, że działania na rzecz grup docelowych będą dopasowane do ich sytuacji i potrzeb); dokładne ustalenie zasad komunikacji i współpracy; podział ról i zakres odpowiedzialności; wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji.
- Należy zapewnić w partnerstwie dostęp do wiedzy i doświadczenia w prowadzeniu projektów na rzecz grupy dyskryminowanych, a więc włączyć do partnerstwa organizacje reprezentujące dane grupy (np. stowarzyszenia kobiet, organizacje emerytów, samorządy uczniowskie, stowarzyszenia osób niepełnosprawnych) lub działające na ich rzecz. W odniesieniu do problematyki równości płci warto zaprosić do współpracy lokalną organizację kobiecą lub feministyczną i wspólnie z nią zaplanować oraz zrealizować dany projekt. Jeżeli nie działamy w partnerstwie i zaproszenie dodatkowych organizacji jest niemożliwe, należy przynajmniej skonsultować ten projekt z osobami lub instytucjami posiadającymi doświadczenie w pracy z danymi grupami i wziąć ich zdanie pod uwagę. Dobrze także pomyśleć o zorganizowaniu dla członków i członkiń partnerstwa szkolenia lub szkoleń z zakresu wdrażania zasady *gender mainstreaming* na poziomie projektu oraz na temat równości szans i walki z dyskryminacją.
- Warto pamiętać o koordynacji działań między różnymi, istniejącymi równolegle projektami i budowanie szerokiej współpracy, zwłaszcza na terenach wiejskich i w ramach jednej społeczności lokalnej. W procesie rekrutacji beneficjentów/beneficjentek projektu warto pamiętać o lokalnych organizacjach związanych z daną grupą, np. lokalne organizacje kobiece mogą po pierwsze dysponować wiedzą i doświadczeniem we wspieraniu lokalnych kobiet, po drugie, mogą posiadać dobre, często nieformalne lecz bardzo skuteczne, sposoby dotarcia i zaangażowania kobiet w konkretne działania.
- Wśród organizacji i instytucji tworzących partnerstwo warto promować i stosować zasady polityki równych szans w miejscu pracy dotyczące następujących obszarów: rekrutacja, udział kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach decyzyjnych, równość wynagrodzeń, dostęp do szkoleń i rozwoju zawodowego, ochrona przed molestowaniem seksualnym, godzenie życia zawodowego i rodzinnego/osobistego (tutaj np. elastyczne formy pracy). Warto przewidzieć środki budżetowe na organizację szkoleń lub zapewnienie doradztwa w tym obszarze.

Więcej o równości płci i projektach

www.gm.undp.org.pl lub www.gm.org.pl

- **Polityka równości płci – Polska 2007 – raport**
http://www.gm.undp.org.pl/files/62/Polityka_rownosci_plci.pdf
- **Polityka równości płci w praktyce – podręcznik**
<http://www.gm.undp.org.pl/files/5/GenderMainstreaming.pdf?PHPSESSID=e1c4a9fa80fb66ea48c03b2fd54a04b3>
- **Polityka równości płci na poziomie lokalnym**
http://www.oska.org.pl/downloads/podrecznik_FIO.pdf
- **Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL**
Link bezpośrednio do pliku
- **Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych**
Link bezpośrednio do pliku
- **ABC równości – podręcznik samorządowca**
http://www.kobieta.gov.pl/zal/f370_7.pdf

Słowniczek PO KL

Institucja pośrednicząca – instytucja pełniąca funkcje związane z zarządzaniem, kontrolą i monitorowaniem realizacji Programu. Instytucje pośredniczące m.in.:

- Dokonują wyboru projektów, które otrzymają dofinansowanie
- Zawierają umowy o dofinansowanie projektu i dokonują płatności
- Kontrolują realizację dofinansowanych projektów
- Prowadzą działalność informacyjną i promocyjną dotyczącą PO KL

W przypadku komponentu regionalnego PO KL role instytucji pośredniczących pełnią samorzady województw. Instytucje Pośredniczące mają możliwość przekazywania części zadań do Instytucji Pośredniczących II stopnia.

Institucja Pośrednicząca II stopnia lub **Institucja Wdrażająca** – instytucja, której na podstawie porozumienia lub umowy, zostało powierzonych część obowiązków instytucji pośredniczącej oraz realizacja zadań odnoszących się bezpośrednio do beneficjentów.

Instytucje Pośredniczące i Pośredniczące II stopnia w województwach:

Województwo	Institucja Pośrednicząca	Institucja Pośrednicząca II stopnia
Dolnośląskie	Urząd Marszałkowski	Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu
Kujawsko-pomorskie	Urząd Marszałkowski	1. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu 2. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu
Lubelskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Lubuskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze
Łódzkie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Małopolskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Mazowieckie	Urząd Marszałkowski	1. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie 2. Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych
Opolskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
Podkarpackie	Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie	Brak
Podlaskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Pomorskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
Śląskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
Świętokrzyskie	Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego	Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach
Warmińsko-mazurskie	Urząd Marszałkowski	Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie
Wielkopolskie	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu	Brak
Zachodniopomorskie	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Brak

Institucja Zarządzająca – instytucja odpowiedzialna za przygotowanie i nadzorowanie realizacji programu operacyjnego. W odniesieniu do PO KL funkcje Instytucji Zarządzającej pełni Minister Rozwoju Regionalnego.

Komponent centralny – część PO KL, której środki są przeznaczone na wsparcie **struktur i systemów instytucjonalnych**. W ramach komponentu centralnego realizowane będą projekty pięciu priorytetów:

- Priorytet I – Zatrudnienie i integracja społeczne
- Priorytet II – Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia pracujących
- Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty
- Priorytet IV – Szkolnictwo wyższe i naukowe
- Priorytet V – Dobre rządzenie

Funkcje Instytucji Pośredniczących pełnią: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Na realizację komponentu centralnego przeznaczono około 38% dostępnych środków.

Komponent regionalny – część PO KL, której środki zostaną przeznaczone na wsparcie dla **osób i grup społecznych**. W ramach komponentu regionalnego realizowane będą projekty czterech priorytetów:

- Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich
- Priorytet VII – Promocja integracji społecznej
- Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki
- Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Funkcje Instytucji Pośredniczących pełnią instytucje wojewódzkie. Na realizację komponentu regionalnego przeznaczono 62% dostępnych środków.

Kryteria wyboru projektów - w ramach PO KL występują następujące rodzaje kryteriów:

Kryteria ogólne – kryteria dotyczące całego PO KL i ogólnie przyjętych zasad realizacji Programu. Kryteria ogólne dzielą się na:

Kryteria formalne – dotyczą wszystkich projektów, wiążą się z rejestracją projektu oraz wypełnieniem wniosku o dofinansowanie.

Kryteria merytoryczne – dotyczą wszystkich projektów, wiążą się z treścią wniosku i zdolnościami projektodawcy do zrealizowania projektu.

Kryteria horyzontalne – dotyczą kwestii horyzontalnych i mają charakter przekrojowy, dotyczą realizacji strategicznych celów Unii Europejskiej i obowiązują na poziomie całego PO KL.

Kryteria szczegółowe – kryteria mające zastosowanie do konkretnych Priorytetów i Działań PO KL, definiowane przez Plany Działania. Kryteria szczegółowe dzielą się na:

Kryteria dostępu – kryteria obowiązkowe dla wszystkich wnioskodawców, są sprawdzane na etapie oceny formalnej. Projekty konkursowe, które nie spełniają kryteriów dostępu są odrzucane, projekty systemowe są zaś zwracane do poprawy. Kryteria dostępu dotyczą np. grup docelowych, obszaru realizacji projektu, wnioskodawcy.

Kryteria strategiczne – kryteria obowiązujące jedynie w przypadku projektów konkursowych. Kryteria strategiczne wskazują na preferowane typy projektów tzw. definiują liczbę dodatkowych punktów, którą może uzyskać wniosek, który otrzymał już pozytywną ocenę merytoryczną, ale który w szczególny sposób wypełnia strategiczne cele zdefiniowane w Planie Działania.

Kwestie horyzontalne PO KL – kwestie odpowiadające celom wspólnym dla całego obszaru Unii Europejskiej. Kwestie te powinny być brane pod uwagę i wzmocnienie w procesie realizacji wszystkich projektów korzystających z finansowania danego programu. W ramach PO KL istnieją następujące kwestie horyzontalne:

- Równość szans osób niepełnosprawnych
- Równość szans kobiet i mężczyzn
- Partnerstwo
- Innowacyjność
- Współpraca ponadnarodowa
- Społeczeństwo informacyjne
- Rozwój lokalny
- Zrównoważony rozwój

Partnerstwo publiczno-społeczne – forma współpracy gminy lub powiatu z organizacjami pozarządowymi lub innymi podmiotami posiadającymi osobowość prawną (kościół, związki wyznaniowe, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego) w celu realizacji zadań publicznych związanych przede wszystkim z lokalną aktywnością na rzecz zatrudnienia oraz integracji społecznej. Partnerstwo publiczno-społeczne może także podejmować działania na rzecz osób niepełnosprawnych, mniejszości narodowych, równych szans kobiet i mężczyzn. Formuła partnerstwa ma umożliwić „bezpośrednią i osobistą współpracę wszystkich zainteresowanych środowisk, stwarzając podstawy do faktycznego budowania kapitału społecznego połączonego z efektywnością działań”. Partnerstwo powinno stwarzać możliwość realizacji zadań przez podmioty zróżnicowane pod kątem statusu formalno-prawnego, wielkości struktury, posiadanych zasobów. Partnerstwo jest powoływane na czas realizacji danego projektu. Należy pamiętać, że instytucja partnerstwa publiczno-społecznego nie stanowi jedynej możliwości współpracy sektora pozarządowego z samorządem. Współpraca ta może również istnieć na podstawie innych porozumień.

Plan Działania – szczegółowe opracowanie przygotowywane corocznie i dotyczące jednego Priorytetu PO KL. Dokument przygotowywany na poziomie regionów zawiera:

- Diagnozę sytuacji w danym regionie oraz identyfikację potrzeb związanych z rynkiem pracy
- Preferowane obszary wsparcia i typy projektów
- Grupy docelowe szczególnie ważne dla danego regionu
- Zakładane rezultaty projektów
- Wysokość środków finansowych przeznaczonych na realizację projektów
- Opis systemu i procedury wyboru projektów wraz z opisem kryteriów szczegółowych, czyli kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) – program obejmujący całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce w latach 2007 – 2013. Na Program składa się dziewięć priorytetów podzielonych na komponent centralny i regionalny. Po KL zapewnia wsparcie dla 6 głównych obszarów:

- Zatrudnienie
- Edukacja
- Integracja społeczna
- Rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw
- Budowa sprawnej i skutecznej administracji publicznej
- Rozwój zasób ludzkich na terenach wiejskich.

Projekt konkursowy – projekty realizowane w ramach konkretnego Priorytetu/Działania lub Poddziałania, wybrane w odpowiedzi na konkurs prowadzony przez Instytucję pośredniczącą lub Instytucję pośredniczącą II stopnia. Nabór wniosków o dofinansowanie jest publiczny i może mieć charakter konkursu otwartego lub zamkniętego. W konkursie otwartym nabór wniosków i ich ocena są prowadzone w sposób ciągły do wyczerpania środków. Konkursy zamknięte organizowane są cyklicznie lub jednorazowo z określonymi terminami naborów. Ogłoszenie konkursu zawiera:

- Rodzaj projektów podlegający dofinansowaniu
- Rodzaj podmiotów, które mogą ubiegać się o dofinansowanie
- Kwotę środków przeznaczonych na dofinansowanie projektów
- Poziom dofinansowania projektów
- Kryteria wyboru projektów
- Termin rozstrzygnięcia konkursu
- Wzór wniosku o dofinansowanie projektu
- Termin, miejsce i sposób składania wniosków o dofinansowanie projektu
- Wzór umowy o dofinansowanie projektu.

Projekty systemowy – projekt realizowany ze środków PO KL przez instytucje wskazane w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL (organy administracji publicznej i jednostki sektora finansów publicznych). Projekty systemowe dotyczą dofinansowania zadań publicznych realizowanych przez te instytucje i mogą zostać przyjęte do realizacji pod warunkiem, że ich opis został zamieszczony w Planie Działania.

Dokumenty PO KL

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/F76AAC55-7A92-44E6-A9BF-4C2E5F30248C/38399/POKL_zatwierdzony_7092007.pdf

Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/F76AAC55-7A92-44E6-A9BF-4C2E5F30248C/38445/SzOP_POKL_180909.zip

Harmonogram uruchomienia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/F76AAC55-7A92-44E6-A9BF-4C2E5F30248C/43670/Harmonogram_PO_KL.pdf

Harmonogram konkursów organizowanych w poszczególnych regionach w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/4D29D15A-AF44-4532-B20F-6D715E2622CD/40745/harmonogramkonkursoww2008.pdf

Generator Wniosków Aplikacyjnych

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/wniosek/

Wytyczne w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/wytyczne/

Zasady dokonywania doboru projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

www.efs.gov.pl/NR/rdonlyres/AED154D7-85BD-4853-9B57-9217E62D7F86/38422/02_zasadydokonywaniawyboruprojektowPOKL.pdf

System realizacji PO KL 2007 – 2013

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/realizacja

Kontakty PO KL w województwach

Woj. Dolnośląskie

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu Filia we Wrocławiu

ul. Armii Krajowej 54, I piętro, p. 100, Wrocław

Infolinia: 0800 700 337

Tel. 071 782 92 00 wew. 202

www.pokl.dwup.pl
promocja@dwup.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/dolnoslaskie

Woj. Kujawsko-Pomorskie

Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego ul. M. Skłodowskiej-Curie 73, pokój 210, 211, Toruń

Tel. 056 656 11 46/47

www.fundusze.kujawsko-pomorskie.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=57&Itemid=124
efs@kujawsko-pomorskie.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

ul. Szosa Chełmińska 30/32, 87-100 Toruń

Tel. 056 622 86 00, 622 10 59

www.wup.torun.pl
wup@wup.torun.pl

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu

ul. Słowackiego 114, 87-100 Toruń

Tel. 056 657 14 60, 657 14 70

ropstor@to.onet.pl
www.ropstorun.home.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/kujawsko-pomorskie

Woj. Lubelskie

Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego Departament Europejskiego Funduszu Społecznego

ul. Czechowska 19, 20-072 Lublin

Tel. 081 44 16 843

efs@lubelskie.pl
www.efs.lubelskie.pl/

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/lubelskie

Woj. Lubuskie

Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego

ul. Podgórna 7 pok. 136 I piętro
65-057 Zielona Góra
Tel. 068 45 65 251
www.efs.lubuskie.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/lubuskie

Woj. Łódzkie

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Punkt Informacyjny EFS

ul. Wólczańska 49, p. 6 i 7, Łódź
Tel. 042 632 01 12 wew. 119, 120,
lowuefs@mm.com.pl
www.efs.wup.lodz.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/lodzkie

Woj. Małopolskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Plac na Stawach 1, pok. 110, Kraków
Tel. 012 424 07 37, 012 424 07 02
efs@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

Filia WUP w Nowym Sączu

ul. Węgierska 146, Nowy Sącz
Tel. 018 018 442 91 25

Filia WUP w Tarnowie

Al. Solidarności 5-9, Tarnów
Tel. 014 626 95 43

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/malopolskie

Woj. Mazowieckie:

Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych

ul. Jagiellońska 74, 03-301 Warszawa
Tel. 022 29 52 000
Infolinia: 0 801 101 101
punkt_kontaktowy@mazowia.eu

www.mazowia.eu

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16, Warszawa
Tel. 022 578 44 34, 578 44 55
[puktinformacyjnyefs@wup.mazowsze.pl](mailto:punktinformacyjnyefs@wup.mazowsze.pl)
www.wup.mazowsze.pl

Plany Działań -

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/mazowieckie

Woj. Opolskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

ul. Głogowska 25c, pok. 14, 45-315 Opole
Tel. 077 44 16 754, 44 16 599
wup@wup.opole.pl
www.pokl.opole.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/opolskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

ul. Lisa Kuli 20, pok.202, 35-025 Rzeszów
Tel. 017 850 92 03
wup@wup-rzeszow.pl
www.wup-rzeszow.pl

Wydział Rozwoju Rynku Pracy i Integracji Społecznej

ul. Poniałowskiego 10, pokój nr 2 i nr 7, Rzeszów
Tel. 017 850 92 82, 850 92 87

Oddział Zamiejscowy WUP w Krośnie

ul. Lewakowskiego 27B, pok. 33a, 38-400 Krosno

Oddział Zamiejscowy WUP w Przemyślu

ul. Katedralna 5, pok. 4, 37-700 Przemyśl

Oddział Zamiejscowy WUP w Tarnobrzegu

Pl. Bartosza Głowackiego 34, pok. 7, 39-400 Tarnobrzeg

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/podkarpackie

Woj. Podlaskie

Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

ul. Gen. F. Kleeberga 20, 15-691 Białystok
Tel. 085 654 82 00
www.pokl.wrotapodlasia.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wydział Informacji i Promocji EFS

ul. Pogodna 22, Białystok

Tel. 085 74 97 247
www.up.podlasie.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/podlaskie

Woj. Pomorskie

**Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego**

ul. Augustyńskiego 2
80-819 Gdańsk
tel. 058 326 82 20, 326 82 21, 326 82 15
defs@woj-pomorskie.pl
www.wrotapomorza.pl/pl/defs

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/pomorskie

Woj. Śląskie

**Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego
Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego**

ul. Ligonja 46, pok. 167, 40-037 Katowice
Tel. 032 202 41 40
efs@silesia-region.pl
www.efs.silesia-region.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Zespół ds. Promocji i Informacji

ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice
Tel. 032 757 33 11
efs@wup-katowice.pl
www.efs.wup-katowice.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/slaskie

Woj. Świętokrzyskie

Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego, Biuro PO KL

ul. Jagiellońska 70, pok. 101, 25-956 Kielce
Tel. 041 365 62 74, wew.107
pokl_sekr@pokl.sbr.pl
www.pokl.sbr.pl

Plany Działań –

www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/swietokrzyskie

Woj. Warmińsko-Mazurskie

**Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego**

ul. Emilii Plater 1, 10-562 Olsztyn
Tel. 089 521 97 21
Infolinia 0801 337 801
efs@warmia.mazury.pl
www.efs.warmia.mazury.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie
Tel. 089 522 79 00
www.up.gov.pl/efs

Plany Działań –
www.funduszeuropejskie.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/warminsko-mazurskie

Woj. Wielkopolskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Kościelna 37, 60-537 Poznań
Tel. 061 846 38 22, 846 38 23
wup@wup.poznan.pl
www.wup.poznan.pl

Plany Działań –
www.funduszeuropejskie.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/wielkopolskie

Woj. Zachodniopomorskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Punkt Informacyjny EFS
ul. A. Mickiewicza 41, pok. 211, 70-383 Szczecin
Tel. 091 42 56 163, 42 56 164
pokl@wup.pl
www.pokl.wup.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Koszalinie
Punkt Informacyjny EFS
ul. Słowiańska 15a, Koszalin
Tel. 094 34 62 536
poklkozalin@wup.pl

Plany Działań –
www.funduszeuropejskie.gov.pl/NSS/programy/krajowe/pokl/plany+dzialan/zachodniopomorski

