

„Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy”

- publikacja podsumowująca realizację grantu

w ramach sieci współpracy

**zawiązanej pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie a
Wojewódzkimi Urzędami Pracy w Białymstoku, Gdańsku, Toruniu, Szczecinie
oraz Warmińsko-Mazurskim Regionem NSZZ „Solidarność”**

Opracowanie: Jakub Lobert, Bartosz Szurmiński

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Olsztyn, grudzień 2010 r.

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Wprowadzenie – założenia, cel, wybór tematyki.

2. Przykłady tzw. najlepszych praktyk.

2.1. Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, projekt „Praca na miarę”;

2.2. Pomorska Agencja Doradztwa Finansowego i Szkoleń PADFiS Sp. z o.o. Szczecin, projekt „Biznes jest dla kobiet”;

2.3. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, projekt „Centrum umiejętności 45+”;

2.4. Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy, projekt „Program Rozwoju kadr przedsiębiorstwa Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz S.A.”.

3. Wnioski oraz rekomendacje na przyszłość.



1. Wprowadzenie – założenia, cel, wybór tematyki.

Pomysł realizacji grantu *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy* powstał w odpowiedzi na liczne wątpliwości związane z wdrażaniem polityki równości szans kobiet i mężczyzn zgłaszane przez instytucje zaangażowane we wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W związku z pojawiającymi się problemami zaistniała potrzeba dokonania analizy skuteczności stosowanych dotychczas rozwiązań. Doskonałą okazją do realizacji takiego przedsięwzięcia okazał się konkurs na tworzenie sieci współpracy pomiędzy instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie PO KL, zorganizowany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego - Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, pełniący funkcję Instytucji Zarządzającej PO KL. Jednym z proponowanych obszarów tematycznych były kwestie horyzontalne, tak więc problematyka poruszana w ramach niniejszego grantu - *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy* - doskonale się w niego wpisywała.

Grant realizowany jest w okresie od 1 lutego do 31 grudnia 2010 r. Sieć współpracy obejmuje swoim zasięgiem województwa: podlaskie, warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie, pomorskie oraz zachodniopomorskie.

Liderem grantu jest Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, zaś partnerami są: Wojewódzkie Urzędy Pracy w Białymstoku, Toruniu, Gdańsku i Szczecinie oraz Warmińsko-Mazurski Region „NSZZ Solidarność”. Wybór partnerów podyktowany był uwarunkowaniami geograficznymi oraz zaangażowaniem we wdrażanie Priorytetu VI PO KL *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*. Ponadto wszystkie instytucje zaangażowane w realizację projektu (z wyjątkiem partnera społecznego – NSZZ Solidarność) zobowiązane zostały po 1 kwietnia 2009 r., kiedy to wprowadzono tzw. standard minimum, do zmiany sposobu oceny projektów zgłaszanych w odpowiedzi na ogłaszane konkursy. Wymagało to przeszkolenia członków Komisji Oceny Projektów oraz projektodawców i projektodawczyń. Jako doskonałe uzupełnienie tych działań uznano wymianę doświadczeń, w ramach sieci współpracy, pomiędzy pracownikami urzędów pracy zaangażowanymi w przygotowywanie planów działań, dokumentacji konkursowych, przekazującymi swoją wiedzę potencjalnym projektodawcom na spotkaniach informacyjnych oraz oceniającymi projekty w ramach KOP.

Partnerzy – pozostałe urzędy pracy, podobnie jak i lider całego przedsięwzięcia, z racji funkcji pełnionych w zeszłej oraz obecnej perspektywie finansowej, posiadają praktykę związaną z wymianą doświadczeń z instytucjami rynku pracy z innych regionów. Dotychczasowa, zazwyczaj nieformalna, współpraca polegała m.in. na roboczych kontaktach telefonicznych dotyczących bieżących problemów

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



pojawiających się w trakcie wdrażania PO KL, w tym związanych z polityką równości szans kobiet i mężczyzn, które w ostatnim okresie były szczególnie mocno odczuwalne przez wszystkie instytucje zaangażowane we wdrażanie PO KL. Dzięki realizacji grantu poszerzono zakres tej współpracy. Wybór partnera społecznego, Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ Solidarność, podyktowany był doświadczeniem tej instytucji, która realizowała projekt *Gender Index na Warmii i Mazurach*.

Głównym problemem zdefiniowanym przez lidera grantu był niski poziom wiedzy wśród beneficjentów/potencjalnych beneficjentów na temat zasady równości szans w projektach z obszaru rynku pracy. Wynikało z tego zagrożenie dla kontraktacji spowodowane koniecznością przestrzegania standardu minimum. Obowiązek jego przestrzegania wprowadzono w stosunkowo krótkim czasie i zarówno projektodawcy/projektodawczynie jak i instytucje wdrażające nie były w stanie tak szybko przeformułować sposobu podejścia do tworzenia oraz oceny projektów. Problemem były także rozbieżności w podejściu regionalnych Instytucji Organizujących Konkursy do tematyki równości szans kobiet i mężczyzn.

Jako główny cel sieci współpracy wyznaczono podniesienie poziomu wiedzy na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn wśród beneficjentów oraz instytucji zaangażowanych w realizację projektów w obszarze rynku pracy.

Cele szczegółowe projektu sformułowane zostały następująco:

- nawiązanie stałej współpracy regionalnej i międzyregionalnej w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy,
- wytypowanie przykładów tzw. najlepszych praktyk, które nastąpi po przeanalizowaniu pod kątem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn wdrażanych w poszczególnych regionach projektów,
- upowszechnienie wiedzy na temat równościowego sposobu przygotowywania i realizacji projektów PO KL z tematyki rynku pracy wśród beneficjentów/potencjalnych beneficjentów.

W ramach projektu przewidziano także realizację celów wychodzących poza tematykę równości szans kobiet i mężczyzn:

- wypracowanie modelu współpracy międzyinstytucjonalnej,
- zacieśnienie kontaktów międzyregionalnych i międzyinstytucjonalnych.



2. Przykłady tzw. najlepszych praktyk:

2.1 Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, projekt „Praca na miarę”

Zasada równości szans realizowana w ramach projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej jednych oburza, innych irytuje ale głównie pomaga. Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych od ponad osiemnastu lat realizuje tę zasadę wspierając w wejściu oraz powrocie na otwarty rynek pracy osoby niepełnosprawne, a obecnie coraz częściej osoby starsze tj. po 50 roku życia, młode mamy oraz osoby zamieszkujące tereny wiejskie. Jedną z podstawowych form udzielania pomocy jest poradnictwo specjalistyczne dotyczące funkcjonowania osoby niepełnosprawnej, doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe oraz pośrednictwo pracy. Każda osoba może liczyć na pomoc dostosowywaną do jej indywidualnych potrzeb.

Wzrastająca świadomość miejsca oraz roli kobiet na lokalnym rynku pracy wpłynęły na dostosowanie oferty Elbląskiej Rady Konsultacyjnej Osób Niepełnosprawnych do zmieniających się potrzeb. Projekt „Praca na miarę” skierowany jest do osób niepełnosprawnych (ON) zarówno bezrobotnych jak i nieaktywnych zawodowo, zamieszkujących powiaty elbląski i olsztyński. W projekcie bierze udział 80 osób w wieku 18 – 64 lata, z czego połowa beneficjentów znajduje się w wieku powyżej 45 lat. Projektem objęliśmy 48 kobiet co stanowi 60% ogółu beneficjentów.

Przygotowując się do napisania Projektu „Praca na miarę” bardzo wnikliwie analizowaliśmy rynek pracy w obszarach: zawodów poszukiwanych przez pracowników, umiejętności i wiedzy poszukiwanej u pracowników przez pracodawców, udziału kobiet, mężczyzn i osób niepełnosprawnych w rynku pracy.

Z naszych analiz wynikało, iż ON stanowią ok. 15% mieszkańców regionu (211 tys.). Powiat elbląski charakteryzuje się najwyższą liczbą ON (193 osoby) przypadającą na 1000 mieszkańców, natomiast w powiecie olsztyńskim są to 154 osoby. Okazuje się także, że ponad 70 000 ON z Warmii i Mazur jest nieaktywnych zawodowo, w tym ponad 38 000 kobiet (55% ogółu nieaktywnych zawodowo ON) - dane z badań „Handicap plus”. Powyższe dane potwierdziły nasze własne obserwacje, iż osobami w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy są kobiety. Na sytuację tą ma wpływ stereotypowe postrzeganie ról społecznych oraz wyodrębnianie zawodów tzw. typowo kobiecych i męskich. Dodatkowo kobiety mają trudności z łączeniem obowiązków domowych i pracy zawodowej ze względu m.in. na opiekę nad osobami zależnymi. Kolejnym istotnym czynnikiem mającym negatywny wpływ na sytuację osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na rynku pracy ma wiek. Według danych WUP w okresie listopad 2008 – listopad 2009, liczba bezrobotnych powyżej



50 roku życia wzrosła o 24,2% i na koniec listopada grupa ta stanowiła 19,5% ogółu bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim.

Mając na uwadze powyższe, a także uwarunkowania lokalnego rynku pracy zaproponowaliśmy beneficjentom podnoszenie kwalifikacji w następujących kursach zawodowych: kucharz/kucharka, grafika komputerowa, opiekun/-ka osób starszych, samodzielna księgowość, obsługa maszyn sterowanych numerycznie CNC, nowoczesny magazynier/-ka z obsługą wózków jezdnych, sprzątac/sprzątaczk, agent/agentka ochrony z licencją I stopnia, profesjonalny call center. Dodatkowo wszyscy beneficjenci odbędą kurs komputerowy ECDL Start.

Proponując beneficjentom szkolenia zawodowe kierowaliśmy się zasadą przełamania stereotypu myślowego o zawodach „typowo męskich” lub „typowo kobiecych”, w wyniku czego w kursie agent/agentka ochrony bierze udział 9 kobiet na 16 uczestników, a w kursie opiekun/opiekunka osób starszych na 7 uczestników mamy 2 panów.

Zdając sobie sprawę ze stereotypów funkcjonujących w społeczeństwie odnośnie ról i funkcji sprawowanych przez kobiety i mężczyzn, w pierwszym miesiącu realizacji projektu cały zespół realizujący przeszedł szkolenie, na którym zapoznał się z zasadami równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Praktyka taka sprawiła, że zespół rekrutacyjny bardziej elastycznie patrzył na możliwości zatrudniania kobiet i mężczyzn w zawodach przypisywanych powszechnie konkretnym płciom, a pośrednicy pracy i doradcy zawodowi zyskali kolejne, bardzo ważne argumenty w rozmowach z pracodawcami.

Chcąc ułatwić sobie osiągnięcie celu głównego, rezultaty zostały zaplanowane w rozbiciu na płeć. Najważniejszym rezultatem jest ukończenie szkoleń i otrzymanie świadectw/certyfikatów przez co najmniej 68 beneficjentów, w tym 36 kobiet. Najważniejszym zakładanym rezultatem jest podjęcie zatrudnienia przez co najmniej 40 beneficjentów, w tym 21 kobiet.

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych

ul. Zw. Jaszczurczego 15, 82-300 Elbląg

Tel. (55) 232 69 35

erkon@softel.elblag.pl

www.erkon.elblag.com.pl



2.2 Pomorska Agencja Doradztwa Finansowego i Szkoleń PADFiS Sp. z o.o. Szczecin, projekt „Biznes jest dla kobiet”

I. Cel projektu

Celem projektu było podjęcie do końca czerwca 2009 r. działalności gospodarczej przez 12 kobiet poniżej 25 r.ż posiadających status absolwentki i przynajmniej średnie wykształcenie, mające miejsce zamieszkania na terenie woj. zachodniopomorskiego

Wnioskodawca zdecydował o podjęciu działań pozytywnych i wsparciu wyłącznie młodych kobiet. Jako przesłanki skierowania wsparcia do tak wybranej grupy docelowej wskazał, m.in. dyskryminację absolwentek przez pracodawców z racji młodego wieku oraz stereotypów dotyczących roli kobiet, braku ofert pracy w wyuczonym zawodzie, słabszego wykształcenia, postaw sprzyjających przedsiębiorczości w porównaniu do mężczyzn. Również dane liczbowe, cytowane przez wnioskodawcę wskazywały na gorsze położenie młodych absolwentek na rynku pracy – 30,7 % spośród nich pozostawało bezrobotnymi, 18,3 % było biernymi zawodowo, a tylko 39,1 % było zatrudnionych. Jednocześnie prawie 28 % spośród tych kobiet deklarowało chęć rozpoczęcia własnej działalności.

II. Do kogo projekt był skierowany

Grupą docelową projektu było 30 kobiet poniżej 25 roku życia – absolwentek szkół z co najmniej średnim wykształceniem. Do projektu w pierwszej kolejności przyjmowano osoby, które spełniały dodatkowo co najmniej dwa z niżej wymienionych kryteriów dodatkowych:

1. Po raz pierwszy uczestniczą w szkoleniach przygotowujących do prowadzenia własnej działalności.
2. Nie posiadają środków finansowych na rozpoczęcie działalności.
3. Nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat prowadzenia własnej działalności.
4. Rozpoczną działalność na terenie woj. zachodniopomorskiego.

III. Działania w projekcie

Otwarcie własnej firmy było poprzedzone i uwarunkowane ukończeniem specjalistycznego szkolenia oraz skorzystania z doradztwa, które miały za zadanie przygotować uczestniczki do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.



Doradztwo było prowadzone zarówno w zakresie przygotowania biznes planów, jak również później, po rozpoczęciu działalności gospodarczej.

W wyniku pierwszego etapu projektu, 17 osób złożyło biznes plany do oceny. Spośród tych osób – z 12 została podpisana umowa na udzielenie wsparcia finansowego.

Oprócz wypłaty dotacji, w projekcie założono udzielenie podstawowego wsparcia pomostowego wszystkim uczestniczkom oraz przedłużonego wsparcia pomostowego 5 osobom.

IV. Efekty

1. 25 kobiet ukończyło szkolenie przygotowujące do rozpoczęcia działalności gospodarczej.
2. 12 kobiet rozpoczęło działalność gospodarczą oraz otrzymało dofinansowanie w postaci jednorazowej dotacji w kwocie 30 tys. zł oraz 6 miesięcznego wsparcia pomostowego w kwocie po 1 126 zł miesięcznie.
3. 5 kobiet prowadzących działalność gospodarczą otrzymało przedłużone wsparcie pomostowe w kwocie po 1 126 zł miesięcznie przez kolejnych 6 miesięcy.
4. Wszystkie kobiety, które rozpoczęły działalność gospodarczą utrzymało ją przez wymagane 12 miesięcy.

W wyniku projektu powstały następujące firmy:

- SZKOŁA NAUKI JAZDY, SZCZECIN
- NIEPUBLICZNA PLACÓWKA OPIEKI NAD DZIEĆMI, SZCZECIN (PLACÓWKA ZAPEWNIĄ PROFESJONALNĄ OPIEKĘ NAD DZIEĆMI W WIEKU DO 3 LAT)
- USŁUGI REHABILITACYJNE ORAZ FIZJOTERAPEUTYCZNE, BARLINEK
- SALON KOSMETYCZNY, SZCZECIN
- PORADNIA ŻYWIENIOWA, SZCZECIN
- GALERIA ŚLUBNA, SZCZECIN
- USŁUGI SERWISU MORSKIEGO – NAPRAWA, SPRZĄTANIE JEDNOSTEK PŁYWAJĄCYCH, NAPRAWA SILNIKÓW MOTOROWYCH, TRZEBIEŻ
- SKLEP INTERNETOWY, SZCZECIN
- MAŁA GASTRONOMIA, SZCZECIN
- USŁUGI UBEZPIECZENIOWE, SZCZECIN
- USŁUGI PROJEKTOWANIA I BUDOWY DOMÓW W UMOWIE FRANCZYZY, KOŁOBRZEG
- USŁUGI MARKETINGOWE – BUDOWA SIECI SPRZEDAŻY ORIFLAME, KOSZALIN

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



V. Komentarz

Projektodawca, przystępując do realizacji niniejszego projektu, miał za cel wprowadzenie na rynek pracy osób, których umiejętności i możliwości tego nie gwarantowały, gdyż były one ograniczone głównie istniejącymi zachowaniami społecznymi (płeć, samoświadomość do własnego potencjału w aspekcie „roli życiowej kobiety”) oraz brakiem odpowiedniej wiedzy i kapitału. Właściwe dobranie grupy docelowej pod kątem jej potrzeb zagwarantowało sukces projektu.

Wnioskodawca przeprowadził zaplanowane w projekcie działania. Pozytywnymi aspektami założonego wsparcia była jego kompleksowość. W szczególności udzielania zindywidualizowanego wsparcia doradczego na etapie już prowadzonych działalności gospodarczych.

Bardzo istotnym czynnikiem sukcesu była również zastosowana przez wnioskodawcę metoda stałego monitoringu i kontroli wykorzystywania udzielonego uczestniczkom projektu wsparcia. Beneficjent zastrzegł sobie w umowach z uczestniczkami prawo, aby raz na kwartał przeprowadzić wizytę kontrolną w miejscu prowadzenia działalności przez uczestniczkę.

Niniejszy projekt otrzymał dofinansowanie w ramach konkursu ogłoszonego przed 1 kwietnia 2009 r., zatem nie był oceniany pod kątem spełniania standardu minimum.

Pomorska Agencja Doradztwa Finansowego i Szkoleń Sp. z o.o.

ul. Gen. Dąbrowskiego 4, 70-100 Szczecin

Tel. (91) 488 47 31

info@padfis.pl

www.padfis.pl



2.3 Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, projekt „Centrum umiejętności 45+”

Projekt „Centrum umiejętności 45+” realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*. Okres realizacji przedsięwzięcia to 01.03.2010r. – 31.08.2011r.

Wsparciem w ramach projektu zostało objętych 100 osób (66K, 34M) powyżej 45 roku życia pozostających bez zatrudnienia zamieszkałych na terenie woj. podlaskiego. Wybór grupy docelowej i jej specyfika wynika z uzasadnienia potrzeby realizacji projektu oraz aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy. Etap planowania działań w ramach niniejszego przedsięwzięcia poprzedziła wnikliwa analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w przedmiotowym przedziale wiekowym na rynku pracy. Diagnoza opracowana w fazie projektowania została oparta na dostępnych badaniach obejmujących bezrobocie rejestrowane, z uwzględnieniem czynników związanych z dyskryminacją wielokrotną, jakiej doświadczają kobiety na rynku pracy. Udział liczebności kobiet i mężczyzn w projekcie został ustanowiony na podstawie analizy liczebności obu płci w badanej grupie bezrobotnych, która wskazywała, iż mężczyźni stanowią grupę niedoreprezentowaną w tym obszarze. W związku z powyższym w początkowej fazie realizacji projektu założono większy udział mężczyzn w grupie docelowej projektu. Jednakże pomimo szerokiej oraz intensywnej akcji informacyjno – promocyjnej oraz konsultacji z doradcami zawodowymi, jak również konfrontacji z rzeczywistymi uwarunkowaniami regionalnego rynku pracy, grupę wymagającą szczególnego wsparcia w niniejszym obszarze stanowią kobiety.

Celem głównym projektu jest aktywizacja zawodowa 100 kobiet i mężczyzn po 45 roku życia pozostających bez zatrudnienia z terenu woj. podlaskiego do 31 sierpnia 2011r. Niniejszy cel oraz cele szczegółowe założone w projekcie zostaną osiągnięte poprzez realizację zaplanowanych działań merytorycznych.

Każdy z uczestników/-czek przedsięwzięcia odbywa konsultacje z licencjonowanym doradcą zawodowym w celu określenia potencjału zawodowego oraz zakwalifikowania, zgodnie z indywidualnymi preferencjami i predyspozycjami, na konkretne szkolenia zawodowe. Następnie wszyscy uczestnicy/-czki wezmą udział w warsztatach aktywizacji zawodowej, które składają się z 3 bloków tematycznych: aktywne metody poszukiwania pracy, dokumenty aplikacyjne oraz rozmowa kwalifikacyjna. Kolejny krok aktywizacji zawodowej grupy docelowej to udział w szkoleniu zawodowym. Szczegółowa tematyka kursów i ich specyfika jest opracowywana w trakcie realizacji projektu na podstawie analizy zapotrzebowania podlaskich pracodawców oraz zbadaniu potrzeb uczestników/-czek zakwalifikowanych do projektu podczas indywidualnych rozmów z doradcą zawodowym. Powyższe działanie pozwoliło na skonstruowanie oferty w pełni

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



dostosowanej do potrzeb konkretnych, rzeczywistych odbiorców oraz udzielenie wsparcia „szytego na miarę”, bezpośrednio dostosowanego do specyfiki indywidualnej sytuacji i potrzeb konkretnej osoby, ze szczególnym naciskiem na promowanie podczas wyboru tematyki szkolenia postaw równościowych kobiet i mężczyzn oraz zwalczanie stereotypów w niniejszym obszarze (kurs na prawo jazdy kat. D – 1 kobieta, kurs opiekun/-ka osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci – 1 mężczyzna, kurs kadry i płace – 2 mężczyzn). Zakres tematyczny szkoleń został zaplanowany z uwzględnieniem opinii i oczekiwań kobiet i mężczyzn. Odbiorcom/odbiorczyniom wsparcia zapewniono stypendium szkoleniowe. W zależności od potrzeb, uczestnikom/-czkom zaproponowano także szkolenia komputerowe na poziomie zaawansowania odpowiadającym wiedzy osób zainteresowanych. Dodatkowo 50 uczestnikom/-czkom projektu zostanie zaproponowany udział w 3-miesięcznych stażach zawodowych u podlaskich pracodawców zgodnie z oczekiwaniami i profilem zakończonych kursów, przełamując stereotypy płciowe i przyczyny segregacji na rynku pracy. Kobietom i mężczyznom odbywającym staże przysługuje stypendium.

Wszystkie działania projektowe są monitorowane i oceniane z uwzględnieniem podziału na płeć w celu określenia, w jaki sposób oceniane jest wsparcie przez kobiety, a w jaki przez mężczyzn, jak w odniesieniu do konkretnych grup kształtuje się poziom satysfakcji z oferowanego wsparcia i skuteczności.

Ponadto zarządzanie projektem odbywa się w sposób równościowy. Kierowniczka projektu jest także koordynatorką ds. równości w WUP, w związku z tym posiada wiedzę i doświadczenie z zakresu realizacji zasady równości szans w projektach współfinansowanych z EFS. Na etapie rozpoczęcia realizacji projektu zespół projektowy został przeszkolony z równości szans przez Kierowniczkę. Opracowano również strategię wdrażania równości płci na każdym etapie realizacji projektu. Kierowniczka projektu aktywnie wspiera działania na rzecz równości płci oraz angażuje w nie cały zespół projektowy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

Tel. (85) 749 72 47

sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

www.pokl.up.podlasie.pl



2.4 Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy, projekt „Program rozwoju kadr przedsiębiorstwa Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz S.A.”

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy w ramach Poddziałania 8.1.1 PO KL *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw*, realizuje projekt pt.: „Program rozwoju kadr przedsiębiorstwa Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz S.A.”. Okres realizacji projektu obejmuje: 01 stycznia 2010r. do 31 grudnia 2011r.

Projekt ma charakter zamknięty, rekrutacja objęła wyłącznie pracowników przedsiębiorstwa PESA S.A, które funkcjonuje w Bydgoszczy od 1851r. (na początku jako Królewskie Główne Warsztaty Naprawcze Kolei, po II wojnie światowej jako ZNTK Bydgoszcz) i zajmuje się: produkcją elektrycznych i spalinowych zespołów trakcyjnych, tramwajów niskopodłogowych oraz modernizacją wagonów pasażerskich wszystkich typów, lokomotyw i wagonów towarowych. Jest dużym przedsiębiorstwem, zatrudniającym ponad 2000 pracowników i pracownic, co czyni PESE S.A. jednym z kluczowych pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim.

Na etapie tworzenia koncepcji projektu pracownicy Uczelni przeprowadzili szereg rozmów z przedstawicielami kadry zarządzającej firmy, w celu ustalenia realnych potrzeb szkoleniowych pracowników. Od samego początku akcentowano konieczność respektowania zasady równości szans, w tym równości płci w całym okresie realizacji projektu. Przeprowadzono ukierunkowane na diagnozę potrzeb pracowników/pracownic badanie ankietowe we wszystkich działach przedsiębiorstwa. Działania te w rezultacie pozwoliły na ustalenie ostatecznej liczby uczestników oraz uczestniczek szkoleń, wsparciem objęto 29% kobiet oraz 31% mężczyzn zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Cel projektu zdefiniowano jako podwyższenie kwalifikacji zawodowych przez 410 pracowników produkcji (w tym 2 kobiet oraz 408 mężczyzn) oraz podniesienie umiejętności zarządzania i komunikacji 228 przedstawicieli kadry kierowniczej (w tym 44K i 184M) przedsiębiorstwa Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz SA do grudnia 2011 roku.

Narzędziami zaprojektowanymi do osiągnięcia celu stały się cykle szkoleń: 3 edycje przygotowujące do obsługi suwnic, 17 edycji z zakresu spawania, 6 z gospodarki energetycznej, 3 z obsługi wózków widłowych, 4 edycje szkoleń z mechatroniki warsztatowej, 5 edycji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, 6 z komunikacji interpersonalnej, a także 3 edycje z zakresu zarządzania projektem. Rekrutacja na szkolenia odbywała się w ścisłej współpracy z działem kadr przedsiębiorstwa, proces przebiegał sprawnie nie ograniczając dostępu z uwagi na płeć, czy też wiek pracowników/pracownic. Działania równościowe objęły nie tylko etap rekrutacji, ale

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



także próbę podwyższenia świadomości kadry zarządzającej problematyką równości płci. Służyły temu zarówno rozmowy bezpośrednie, jak i moduł obejmujący wyżej wskazaną tematykę, stanowiący element kursu z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Rodzaj działalności przedsiębiorstwa oraz charakter wsparcia w najmniejszym stopniu nie miał wpływu na praktyczne stosowanie kluczowej z katalogu zasad horyzontalnych.

Równolegle do działań szkoleniowych prowadzone są działania operacyjne, obejmujące między innymi zarządzanie projektem. Zespół zarządzający projektem posiada wiedzę z zakresu równości szans, w tym płci oraz umiejętności stosowania jej w praktyce, rzeczywistości projektowej. Dzięki temu również wyłonieni podwykonawcy, realizujący część szkoleń, a także zatrudnieni trenerzy oraz trenerki zostali zaznajomieni z koniecznością stosowania działań równościowych. Wsparcie w powyższym zakresie jest nadal kontynuowane.

W chwili obecnej realizacja projektu jest na półmetku, prowadzone działania monitoringowe pokazują zadowolenie uczestników oraz uczestniczek z udzielonego wsparcia. Również przedstawiciele/-cielki kadry zarządzającej przedsiębiorstwa podtrzymują pozytywną ocenę wspólnego przedsięwzięcia, wykazują chęć podejmowania kolejnych inicjatyw. Powyższe rezultaty pozwalają na stwierdzenie, iż podjęte wysiłki w celu przygotowania oraz prawidłowej realizacji projektu z perspektywy czasu można ocenić w kategorii wspólnego sukcesu Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, przedsiębiorstwa Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz S.A., a przede wszystkim ich pracowników i pracownic.

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

ul. Garbary 2, 85-229 Bydgoszcz

Tel. (52) 567 00 05

inga.katlewska@byd.pl

www.wsg.byd.pl



3. Wnioski oraz rekomendacje na przyszłość

Zmiany we wdrażaniu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki związane ze zwiększeniem nacisku na praktyczną realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w tym głównie wprowadzenie standardu minimum, odbiły się szerokim echem w całym kraju. Wywołały one szereg obaw (m.in. o ewentualne zagrożenia dla procesu kontraktacji), a przede wszystkim stały się przyczynkiem do dyskusji nad przyjętymi rozwiązaniami mającymi na celu praktyczną realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Tej tematyce został poświęcony zrealizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie grant. Stał się on okazją do dyskusji nad zagadnieniem równości szans w PO KL z udziałem szerokiego grona interesariuszy (m.in. Instytucji Zarządzającej, Instytucji Pośredniczących /Instytucji Pośredniczących II stopnia, Beneficjentów, uczestników/uczestniczek projektów, środowiska naukowego). Niniejszy dokument, bazujący głównie na wnioskach z poszczególnych spotkań oraz krótkim badaniu ankietowym podsumowującym grant, stanowi próbę syntetycznego przedstawienia opinii dotyczących zarówno dotychczasowych doświadczeń, jak i wyzwań na przyszłość w zakresie wdrażania zasady równych szans kobiet i mężczyzn.

Istotnym zmianom w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, wprowadzonym przez IZ w 2009 roku, towarzyszyły z jednej strony duże nadzieje (związane choćby z większym urealnieniem postulatów UE), z drugiej zaś obawy przed niedostatecznym przygotowaniem do ich wdrożenia. Rzeczywistość, niestety, potwierdziła istniejące obawy. W poszczególnych regionach pojawiły się z większym lub mniejszym natężeniem problemy z:

- niejednoznaczną interpretacją wytycznych, powodującą rozbieżności w podejściu do oceny spełnienia standardu nie tylko pomiędzy poszczególnymi instytucjami, ale również wewnątrz nich;
- brakiem wiedzy i doświadczenia w omawianej tematyce, zarówno wśród przedstawicieli instytucji wdrażających, jak i projektodawców/projektodawczyń;
- niewielką ilością dobrych praktyk w tym zakresie w kraju, a także ograniczoną wiedzą o nich;
- barierami o charakterze mentalnym związanymi głównie z brakiem wiary w faktyczną użyteczność wprowadzonych zmian, a także z niezrozumieniem samej idei gender (częste utożsamianie gender ze stereotypowo pojmowanym feminizmem);
- dużą ilością wniosków odrzuconych za niespełnienie standardu minimum;
- ograniczoną funkcjonalnością standardu minimum, który umożliwia m.in. uzyskanie wymaganych dwóch pozytywnych odpowiedzi przez wniosek, który de facto nie jest zgodny z zasadą równych szans;
- ograniczoną użytecznością narzędzi do monitorowania, a przede wszystkim rozliczania z praktycznej realizacji działań (jak i ich rezultatów) zaplanowanych

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



we wniosku o dofinansowanie, które dotyczą realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy;

- brakiem danych niezbędnych do sporządzenia wniosku o dofinansowanie zgodnie z wprowadzonymi wytycznymi w zakresie gender.

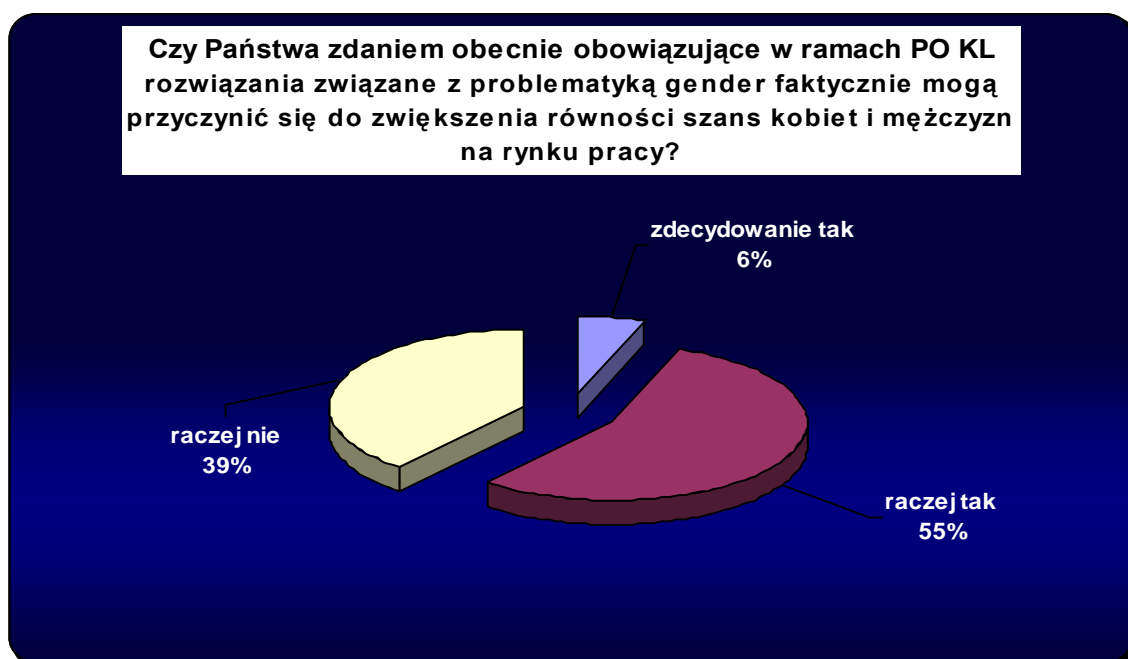
Powyżej zdefiniowane kwestie nie sprzyjały tworzeniu dobrego klimatu dla wprowadzanych zmian. Poszczególne instytucje zaangażowane w realizację Programu podjęły szereg różnorodnych działań, które miały na celu minimalizację ich znaczenia. Do nich należy zaliczyć odbywające się w całej Polsce liczne szkolenia, jak i działania o szerszym zasięgu - np. opracowanie i upowszechnianie różnorodnych publikacji, stworzenie przez Instytucję Zarządzającą i wdrażanie *Agendy działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL* czy zrealizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie grant pn. *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy*. W efekcie tych działań, w zgodnej opinii zdecydowanej większości projektodawców, jak i IP/IP II uczestniczących w grantie, zmniejszyło się znaczenie występującego w 2009 roku problemu zdefiniowanego jako „niski poziom wiedzy wśród beneficjentów na temat zasady równości szans w projektach z obszaru rynku pracy, co stanowiło zagrożenie dla kontraktacji spowodowane koniecznością przestrzegania standardu minimum”. Problem ten został przewyższony przede wszystkim poprzez działania promocyjno – informacyjne prowadzone przez IZ, IP/IP II oraz RO EFSy.

Jednak zdaniem wielu uczestników i uczestniczek grantu wypracowane rozwiązanie problemu jest nie do końca zgodne z oczekiwaniami, gdyż składane projekty nie zawsze są faktycznie „bardziej równościowe” niż te oceniane przed 2009 rokiem. Wynika to z faktu, że znaczna część projektodawców nie tyle stała się bardziej wyczulona na kwestie nierówności uwzględniając je w realizowanych projektach, co zdobyła techniczną wiedzę o tym, jak prawidłowo napisać wniosek, by ten nie został odrzucony za niespełnienie standardu minimum podczas oceny merytorycznej. Powyższą tezę, mniej lub bardziej otwarcie, potwierdzają projektodawcy. Część z nich nie ukrywa, że nie tyle stali się bardziej wrażliwi na płęć, co zdobyli wiedzę i doświadczenie umożliwiające im, w miarę możliwości jak najmniejszym nakładem sił i środków, spełnienie kolejnych wymogów stawianych przez instytucje organizujące konkurs. Obecnie koncentrują się oni bardziej na odpowiedniej analizie problemu i genderowym sposobie zarządzania projektem, niż na uwzględnieniu zasady równości płci w głównych działaniach projektowych w sposób istotnie wykraczający poza fazę rekrutacji. Z tego powodu część uczestników i uczestniczek grantu (głównie przedstawiciele IP/IP II) jest niezadowolona ze sposobu wdrażania standardu minimum, krytykując zbyt liberalne podejście do tematu.

W świetle powyższego pojawia się pytanie, które zostało zadane również uczestnikom i uczestniczkom grantu, o to, czy obowiązujące w ramach PO KL



rozwiązania związane z problematyką gender faktycznie mogą przyczynić się do zwiększenia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.



Jak wynika z powyższego wykresu zdecydowanie dominują opinie umiarkowane (żadna z osób ankietowanych nie wybrała odpowiedzi „zdecydowanie nie”), w tym częściej pozytywne. Pomimo, że badanie, z którego pochodzą prezentowane dane, nie jest w pełni reprezentatywne¹, przedstawiony rozkład odpowiedzi wskazuje, że realny wpływ przyjętych rozwiązań jest ograniczony. W opinii uczestników i uczestniczek grantu wynika to przede wszystkim z następujących powodów:

- słabych stron standardu minimum, w tym zbyt liberalnego podejścia do realizacji zasady m.in. poprzez dopuszczanie projektów nie zawierających działań równościowych, względnie oferujących jedynie działania pozorne. Trafnie ujęła to jedna z uczestniczek grantu: *Standard minimum jest za mało restrykcyjny. Daje możliwość dofinansowania wniosku, który będzie miał zapisy równościowe, ale jednocześnie będzie dyskryminacyjny;*

¹ Badanie zostało przeprowadzone na ograniczonej liczbie i terytorialnie (respondenci, poza przedstawicielką IZ, reprezentują województwa zaangażowane w grant – podlaskie, kujawsko-pomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie oraz zachodniopomorskie) próbie do uczestników grantu. Ponadto wśród badanych jest wyraźna nadreprezentacja osób posiadających ekspercką wiedzę w zakresie problematyki, co dotyczy zarówno przedstawicieli IP/IP II (m.in. koordynatorzy gender w ramach poszczególnych instytucji), jak i projektodawców (do grantu zostali zaproszeni przede wszystkim Beneficjenci, których projekty stanowią przykłady dobrych praktyk w zakresie gender).

- braku instrumentów umożliwiających weryfikowanie i egzekwowanie spełnienia zasady równości szans w trakcie realizacji projektu;
- braku wystarczających działań promujących ideę równości szans w prosty, klarowny sposób, co mogłoby przyczynić się do zwiększenia realizacji tej zasady w praktyce;
- niewystarczających rozwiązań systemowych (głównie zmiany w regulacjach prawnych), które w większym stopniu powinny przyczyniać się do poprawy sytuacji w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jest to tym bardziej ważne, że projekt w założeniu to jednorazowa, ograniczona w czasie interwencja. Można w tym kontekście mówić o braku trwałości zmian, co trafnie ilustruje opinia osoby reprezentującej projektodawców: *Uważam, iż inicjatywy realizowane do tej pory, miały głównie charakter akcyjny, który uniemożliwia „czynienie” realnych zmian. Istnieje prawdopodobieństwo, że po zakończeniu funkcjonowania PO KL i standardu minimum działania uwzględniające równość płci zostaną porzucone;*
- barier mentalnych – przejawiających się m.in. w niechęci do zmian utrwalonych i osadzonych w kulturze rozwiązań, bazujących często na stereotypach. Obserwowane są one nie tylko na poziomie instytucji zaangażowanych w realizację Programu, ale również wśród pracodawców, potencjalnych uczestników i uczestniczek projektów. Brakuje również świadomości potencjalnych korzyści ze wspierania działań równościowych wśród tych grup.

Przezwycięzenie powyższych barier nie jest możliwe w krótkim czasie, przy pomocy interwencji o ograniczonym zakresie, bez istotnego zaangażowania organów centralnych. Oczekiwania dotyczą nie tylko zmian legislacyjnych związanych m.in. z koniecznością poniesienia określonych kosztów (np. poprzez zwiększenie dostępności przedszkoli), ale również potencjalnie łatwiejszych do realizacji działań, jak choćby realizacji przez IZ zapowiadanego wcześniej usztywnienia podejścia do standardu minimum.

Uczestnicy i uczestniczki grantu dostrzegają równocześnie pozytywny wpływ dotychczasowych działań na zmiany w analizowanej problematyce. Dotyczy to przede wszystkim popularyzacji idei gender poprzez szkolenia i inne działania promocyjno – informacyjne, zmuszenia potencjalnych Beneficjentów do analizy problemów w aspekcie zasady równości szans i dostrzeżenia konieczności działania.

Na podstawie zebranych deklaracji można stwierdzić, że instytucje uczestniczące w grantie, niezależnie od ewentualnych zastrzeżeń do dotychczasowego sposobu wdrażania gender, są zainteresowane pogłębianiem znajomości tematyki. Co ważne, nie tylko dostrzegają one potrzebę przeprowadzenia kolejnych inicjatyw



ukierunkowanych na podniesienie jakości działań związanych z realizacją zasady równości płci na rynku pracy w ramach PO KL, ale również chcą w nich czynnie uczestniczyć. Jak wynika z informacji zebranych w trakcie badania podsumowującego realizację grantu zdecydowanie najbardziej preferowanymi formami są: wizyty studyjne prezentujące przykłady dobrych praktyk oraz grant o zbliżonym charakterze do realizowanego przez WUP Olsztyn (obie formy mają około 50% wskazań osób zainteresowanych uczestnictwem w ewentualnych kolejnych inicjatywach). Zatem istnieje potrzeba odejścia od działań dostarczających głównie wiedzy teoretycznej w kierunku inicjatyw koncentrujących się na prezentacji konkretnych przykładów praktycznej realizacji zasady gender (tego typu projekty prezentowane i omawiane były w ramach grantu, nie tylko przez instytucje wdrażające, ale głównie przez samych projektodawców), którym towarzyszyć powinna międzyinstytucjonalna dyskusja z udziałem przedstawicieli różnych regionów. Potwierdzeniem tej tezy jest relatywnie mniejsza ilość wskazań na szkolenia i spotkania realizowane zarówno przez IZ na poziomie centralnym, jak i przez IP w regionach. Znikome jest zainteresowanie wykorzystaniem Internetu, jako platformy wymiany wiedzy i doświadczeń. Jeśli chodzi o propozycje zakresu tematycznego kolejnych inicjatyw, wskazywano m.in. na następujące zagadnienia:

- analiza bieżących problemów związanych m.in. z oceną standardu minimum oraz faktyczną realizacją założeń przedstawionych we wniosku o dofinansowanie;
- praktyczna realizacja projektów uwzględniających zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, w tym, w szczególności, przykłady dobrych praktyk w tym zakresie;
- dyskryminacja kobiet na rynku pracy;
- wpływ/efekty realizacji zasady równości szans na rynek pracy;
- metody zachęcania partnerów społecznych do podjęcia działań na rzecz upowszechniania zasady równości szans na rynku pracy;
- zasada równości szans płci w nowej perspektywie programowania.

Zdecydowana większość uczestników i uczestniczek grantu (75%) dostrzega również potrzebę zmian podejścia do realizacji zasady równości płci w ramach PO KL. Modyfikacje takie powinny dotyczyć przede wszystkim:

1. Zaostrzenia standardu minimum poprzez zwiększenie ilości wymaganych odpowiedzi pozytywnych, a także zwiększenie wymagań wobec poszczególnych pytań oraz wprowadzenie wymogu uwzględnienia podejścia genderowego

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



w działaniach (w opozycji do dominujących opinii jeden z projektodawców zaproponował dalszą liberalizację podejścia do standardu minimum przy równoczesnym zwiększeniu nacisku na weryfikację rzeczywistych działań w ramach projektu, inny natomiast postuluje rezygnację ze stosowania standardu minimum w przypadku projektów, których specyfika uzasadniałaby to – w drodze negocjacji z IP).

2. Wyposażenia instytucji wdrażających w instrumenty umożliwiające lepszy monitoring realizacji zawartych we wniosku zapisów dotyczących przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o narzędzia umożliwiające zastosowanie z góry określonych sankcji za niedotrzymanie deklaracji zawartych w projekcie.

Powyższe postulaty niewątpliwie zaostrzają dotychczasowe podejście, a ich wprowadzenie pozwoli nadać bardziej realny wymiar wdrażaniu gender w ramach PO KL. Ewentualne wykorzystanie powyższych postulatów w praktyce leży w gestii Instytucji Zarządzającej. Warto zaznaczyć, że okoliczności wydają się być aktualnie sprzyjające wprowadzaniu zmiany w podejściu do zasady równości szans: zmiany w sposobie aplikowania (m.in. wprowadzenie nowego wzoru wniosku o dofinansowanie), relatywnie niewielka dostępna alokacja (co sprzyjać powinno wyborowi lepszych projektów) oraz dużo większa niż przed dwoma laty wiedza instytucji zaangażowanych we wdrażanie Programu, w tym również projektodawców.

Obecnie kwestia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w ramach PO KL nie jest już tak nieznaną i kontrowersyjną jak w 2009 roku, kiedy to powstała idea opracowania i przeprowadzenia grantu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Od tego czasu zrealizowano szereg działań, których efekty należy ocenić pozytywnie, gdyż dzięki nim wzrosła nie tylko wiedza, ale co szczególnie istotne, także świadomość znaczenia problematyki równości płci. Nie znaczy to jednak, że dotychczasowe rozwiązania są doskonałe, szczególnie na poziomie faktycznej realizacji analizowanej polityki horyzontalnej w projektach. Dlatego zasadnym jest podejmowanie dalszych, być może bardziej stanowczych, kroków, tak by zasada równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w większym stopniu miała swoje odzwierciedlenie w konkretnych działaniach, a nie jedynie w spełnieniu standardu minimum. Pomóc w tym mogą również przedstawione w niniejszym opracowaniu wnioski i rekomendacje autorstwa uczestników i uczestniczek grantu, które z pewnością stanowią cenny materiał nie tylko do dalszych dyskusji, w szerszym i bardziej decyzyjnym gronie, ale przede wszystkim wyznaczają kierunek pożądanych zmian w sposobie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.



Dane kontaktowe koordynatorek i koordynatorów ds. równości szans kobiet i mężczyzn z instytucji zaangażowanych w realizację grantu:

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Bartosz Szurmiński

b.szurminski@up.gov.pl

tel. (89) 522 79 55

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Marta Bujko

marta_bujko@wup.pl

tel. (91) 42 56 159

Wanda Nowotarska

wanda_nowotarska@wup.pl

tel. (91) 42 56 149

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Maciej Smolarek

maciej.smolarek@wup.torun.pl

tel. (56) 657 41 30

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Maciej Recki

m_recki@wup.gdansk.pl

tel. (58) 32 61 807

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Magdalena Bartoszek

magdalena.bartoszek@wup.wrotapodlasia.pl

tel. (85) 749 72 59

Wszystkie prezentacje oraz notatki z seminariów zorganizowanych w ramach grantu dostępne są na stronie: <http://www.up.gov.pl/pokl/?pageid=75>

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

