



Kraków, 2 marca 2012

## PLAN WDROŻENIA DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH

projekt „Praktyki+”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej

w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nr projektu WND-POKL.03.04.03-00-136/11

Sytuacja kobiet i mężczyzn na obszarze problemowym, na którym prowadzone są działania w ramach ww. projektu, zwanego dalej projektem, tj. szkolnictwo zawodowe w zakresie zarządzania, marketingu i organizacji w przedsiębiorstwie, wykazuje nierówność. W związku z tym w ramach działań równościowych przewiduje się wyrównanie ww. dysproporcji poprzez zwiększenie dostępu kobiet w ww. branżach dzięki podniesieniu ich kompetencji zawodowych w wyniku modernizacji programu nauczania oraz zapewnienia udziału w praktykach w przedsiębiorstwach. Udział ten będzie według założonej wartości docelowej wskaźnika wynosił: 180 kobiet/nauczycielek zawodu – uczestniczek projektu i 170 mężczyzn/nauczycieli zawodu – uczestników projektu.

### I. Postanowienia ogólne

- W ramach projektu jest przestrzegana i realizowana strategia *gender mainstreaming* i zasada równych szans kobiet i mężczyzn (w odniesieniu do barier równości oraz strategicznych celów równości sformułowanych przez Komisję Europejską w dokumencie „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 - 2010”).



- Równość płci dotyczy i jest realizowana na każdym etapie projektu. Dotyczy to także równościowego budżetu –środki finansowe w równym stopniu służą kobietom-uczestniczkom i mężczyznom-uczestnikom.

## II. Postanowienia szczegółowe

1. Podczas przeprowadzania rekrutacji grupy docelowej, a następnie realizacji praktyk w przedsiębiorstwach będą prowadzone działania równościowe w projekcie przez zespół zarządzający projektem oraz specjalistę ds. rekrutacji, a od września 2012 r. także specjalistę ds. ewaluacji:

- Analiza pod kątem płci:

- monitoring wartości wskaźnika „K” i „M” (dane ilościowe);
- ujawnianie i definiowanie różnic między sytuacją kobiet i mężczyzn – jako nauczycieli zawodu (określanie barier równościowych – identyfikacja potrzeb ze względu na płeć);
- ujawnianie i definiowanie różnic między kobietami-nauczycielkami i mężczyznami-nauczycielami zawodu, wynikających ze specyfiki społeczno-kulturowej.

Ww. analiza będzie prowadzona wg następujących zasad:

- I. Bieżące zbieranie i monitorowanie wg zasady równości danych liczbowych i osobowych ze względu na podział na płeć.
  - II. Bieżące zbieranie danych (kwestionariusz osobowy, rozmowy kwalifikacyjne, zapytania, testy sprawdzające), uwzględniające zarówno profil kariery zawodowej, jak i uwarunkowania wynikające z sytuacji prywatnej uczestnika (m. in. związane z dyspozycyjnością czasową, możliwościami samokształcenia etc).
  - III. Identyfikacja ewentualnych barier oraz specyficznych potrzeb, wynikających przede wszystkim z podziału na płeć.
- Bieżąca ocena wpływu/rezultatów działań podejmowanych w projekcie na postawę i osiągnięcia kobiet/nauczycielek zawodu i mężczyzn/nauczycieli zawodu – ocena jakościowa (wywiady jakościowe, ankiety badające poziom satysfakcji jakościowej, testy sprawdzające, karty obserwacji podczas praktyk).



## 2. Wdrożenie działań równościowych w projekcie będzie się opierało na zasadzie adekwatności, tj.:

- W jak największym stopniu będzie odpowiadało na zdiagnozowane wg ww. procedur potrzeby uczestniczek i uczestników projektu, w tym pod kątem płci.
- Będą one nakierowane na indywidualne pokonywanie rzeczywistych barier, wynikających z płci: elastyczne dopasowywanie czasu realizacji praktyki do uwarunkowań np. rodzinnych; w miarę możliwości elastyczne dopasowanie miejsca odbywania praktyk ze względu na limity w zakresie mobilności danego uczestnika/uczestniczki.
- Ponadto fakt, że ponad połowę uczestników projektu będą stanowiły kobiety, przyczyni się do przełamania stereotypów, według których wyższe kompetencje w procesie nauczania (także wykonywanie!) zawodu w branży zarządzanie, marketing i organizacja w przedsiębiorstwie posiadają mężczyźni.

## 3. Wdrażanie w projekcie działania równościowe będą miały charakter kompleksowy, to znaczy:

- Jest brany pod uwagę szerszy, w tym społeczny kontekst projektu (mniejszy udział kobiet wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych w branżach powoduje, że grupa docelowa w projekcie będzie się składać z 180 kobiet i 170 mężczyzn).
- Uczestniczący w projekcie kobiety i mężczyźni, poza nabyciem nowych kompetencji i doświadczeń zawodowych, zostaną wyposażeni także w tzw. kompetencje miękkie – poprzez działania motywujące do wzięcia udziału w projekcie podczas konsultacji indywidualnych oraz działań aktywizujących i motywacyjnych realizowanych wobec uczestniczek i uczestników podczas realizacji programu praktyk przez przeszkolonych opiekunów z przedsiębiorstw.

Ponadto w trakcie realizacji całego projektu uczestnikom i uczestniczkom zostanie zapewnione wsparcie (przede wszystkim ze strony zespołu zarządzającego oraz opiekunów merytorycznych z przedsiębiorstw – wykonywanie podczas praktyk czynności i zadań, których realizacja stereotypów jest przypisywana płci przeciwnej, działania interwencyjne w sytuacjach konfliktu na tle przynależności płciowej) są niezbędne do radzenia sobie i przełamania stereotypów na temat nauczycielek i nauczycieli zawodu w branży zarządzanie, marketing i organizacja w przedsiębiorstwie.

### **Fundacja Cracovitalia**

31-546 Kraków, ul. Mogilska 40  
NIP 6751324137, REGON 120012616

tel. 012 394 59 88, fax 012 397 31 93  
info@cracovitalia.org www.cracovitalia.org



- Realizacja projektu pozwoli nie tylko na zmianę ilościową wskaźników dotyczących płci nauczycieli zawodu w branży zarządzanie, marketing, organizacja w przedsiębiorstwie, ale także na zmianę jakościową na rzecz równości kobiet i mężczyzn – także poprzez elementy modelowego programu doskonalenia zawodowego, które będą ukierunkowane na działania równościowe.

Ponadto podczas realizacji projektu, w tym rekrutacji jego uczestników i uczestniczek, działania równościowe – z akcentem na ich wagę dla osiągnięcia planowanych rezultatów realizacji działań projektowych - znajdują swoje pełne i jawne odzwierciedlenie w dokumentacji, strategii, metodach i treści komunikacji, w tym kampanii informacyjno-promocyjnej:

- Rekrutacja oraz promocja projektu odbywa się z wykorzystaniem różnych/zróżnicowanych kanałów informacyjnych – tak, aby dotrzeć do na zasadach równościowych zarówno do kobiet, jak mężczyzn. Ponadto sam charakter rekrutacji (będzie ona trwać sześć miesięcy; będzie oferować pełny dostęp do informacji) pozwoli każdemu kandydatowi i kandydatce na zgłoszenie się do uczestnictwa w projekcie).

- W projekcie używany jest język wrażliwy na płeć, ze szczególną dbałością o używanie tam, gdzie to możliwe gramatycznych form żeńskich na równych prawach z formami męskimi, natomiast unikanie form bezosobowych i kategorii ogólnych.

- W projekcie, zwłaszcza w kampanii promocyjno-informacyjnej, nie są i nie będą używane materiały tendencyjne, preferujące którąkolwiek z płci. Zarówno na poziomie przekazu werbalnego, jak i ikonograficznego będzie podkreślany charakter równościowy projektu, oparty także na walce ze stereotypami wynikającymi z uwzględniania optyki płci w kontekście nauczania zawodu w branży zarządzania, marketingu i organizacji w przedsiębiorstwie.

**4. Działania równościowe w projekcie dotyczą i są w sposób jawny i pełny realizowane w działaniach projektowych także następujących osób/realizatorów i w następujący sposób:**

- Zespół zarządzający projektem: na trzy stanowiska zarządzające projektem, dwie należą do kobiet: koordynatorka/dr Joanna Zając oraz Sylwia Domagała.

Cały zespół zarządzający w dn. 10 lutego 2012 r. został bezpłatnie przeszkolony przez współpracującą z Fundacją Cracovitalia przez ekspertkę, dr Kingę Gajdę z Instytutu Europeistyki Uniwersytetu



Jagiellońskiego, w zakresie równości kobiet i mężczyzn (w tym prawo pracy, zapobieganie dyskryminacji), w celu zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć.

Za efektywność i wysoką jakość działań równościowych ponosi odpowiedzialność cały zespół zarządzający, którego prace w tym aspekcie organizuje i nadzoruje koordynatorka.

- Struktura osobowa zarówno zespołu zarządzającego, jak i pozostałych osób zaangażowanych w realizację projektu gwarantuje zrównoważonych pod względem płci udział w procesach realizacyjnych i decyzyjnych.

- Wszystkie realizatorki i wszyscy realizatorzy będą mieli dostęp do niniejszego planu realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn, przyjętych w projekcie: dokument „Plan wdrożenia działań równościowych” zostanie do nich rozesłany pocztą internetową do dn. 5 marca 2012 r. Po jego otrzymaniu następujące osoby są zobligowane do zapoznania się z treścią ww. dokumentu i bezwzględnego przestrzegania oraz realizowania zawartych w nim zapisów oraz innych obowiązujących standardów w tym zakresie, wynikających m. in. z prawa pracy dotyczących zapobiegania dyskryminacji:

- Zespół zarządzający (koordynatorka projektu, specjalista ds. monitoringu, specjalistka ds. komunikacji

- Specjalista ds. rekrutacji

- Specjalista ds. ewaluacji

- 3 ekspertki i ekspertów

- 8 uczestniczek i uczestników panelu

- 4 trenerki i trenerów

- 100 opiekunek i opiekunów merytorycznych z przedsiębiorstw.

Organizacja i przebieg pracy wszystkich ww. osób zaangażowanych do realizacji projektu uwzględnia działania równościowe, m. in. poprzez indywidualizację czasu i formy aktywności projektowych.

- Wyposażenia podczas szkoleń opiekunek i opiekunów merytorycznych z przedsiębiorstw w odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną oraz świadomość na temat stereotypów płci (ze

**Fundacja Cracovitalia**

31-546 Kraków, ul. Mogilska 40  
NIP 6751324137, REGON 120012616

tel. 012 394 59 88, fax 012 397 31 93  
info@cracovitalia.org www.cracovitalia.org



szczególnym odniesieniem do funkcjonowania tych stereotypów w zakresie branży zarządzania, marketingu i organizacji, a także w wymiarze negatywnego wpływu na aktualną sytuację oraz rozwój takiego przedsiębiorstwa, który powoduje uleganie uprzedzeniom związanym z płcią). Podjęcie takich działań pozwoli nie tylko na przestrzeganie podczas realizacji praktyk standardów z zakresu działań równościowych, ale również wpłynie pozytywnie na podwyższenie ich jakości w dalszym funkcjonowaniu przedsiębiorstw, które wezmą udział w projekcie.

5. Podczas całego procesu realizacji projektu są prowadzone działania z zakresu monitoringu i ewaluacji nakierowane na równościowy aspekt działań projektowych - do wszystkich narzędzi monitoringu oraz ewaluacji jest wprowadzana kategoria płci, co pozwoli poddać efektywnej analizie wszystkie dane także z uwzględnieniem podziału na płeć.

Ww. działania są podejmowane wg trzech głównych mechanizmów/elementów, których realizacja pozwoli określić efektywność planowanych aktywności:

1. Podczas procesu rekrutacji - gromadzenie danych bazowych uczestników i uczestniczek projektu z podziałem na płeć.
2. Podczas procesu realizacji praktyk - zbieranie danych ilościowych i jakościowych z podziałem na płeć (listy obecności, ankiety, testy sprawdzające, wywiady jakościowe) w celu wyznaczenia osiąganych wskaźników.

#### Wskaźniki rezultatów w monitoringu równościowym projektu:

- Liczba nauczycielek i nauczycieli zawodu, którzy uczestniczyli w trwających co najmniej 2 tyg. praktykach w przedsiębiorstwach w ramach działania.
- Liczba nauczycielek i nauczycieli kształcenia zawodowego, którzy ukończyli trwające co najmniej 2 tygodnie praktyki w przedsiębiorstwach.
- Liczba nauczycielek i nauczycieli, którzy podnieśli kompetencje zawodowe w zakresie zarządzania, marketingu i organizacji.



- Procent nauczycielek i nauczycieli, którzy zrealizowali program doskonalenia zawodowego i wskazali na poprawę swoich kompetencji zawodowych.

Przyjęte kryteria w ewaluacji równościowej:

- W jakim stopniu realizacja projektu odpowiedziała na potrzeby uczestniczek i uczestników?
- Czy działania podjęte w ramach realizacji projektu przyniosły podobne/porównywalne korzyści zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn?
- W jakim stopniu działania podjęte w projekcie wpłynęły na rzeczywiste podniesienie kompetencji u nauczycielek i nauczycieli zawodu w branżach zarządzanie, marketing i organizacja w przedsiębiorstwie
- W jakim stopniu udało się podnieść świadomość uczestniczek oraz uczestników projektu w zakresie działań równościowych oraz przełamać negatywne stereotypy na temat płci?
- Jeżeli ostatecznie nie udało się zapewnić zakładanych proporcji udziału kobiet i mężczyzn w projekcie, to wówczas będzie konieczna specyfikacja takiego stanu rzeczy.

Dr Joanna Zając

Sylwia Domagała

Artur Wawryszuk

/Koordynatorka/

/Specjalistka ds. komunikacji/

/Specjalista ds. monitoringu/

**Fundacja Cracovitalia**

31-546 Kraków, ul. Mogilska 40  
NIP 6751324137, REGON 120012616

tel. 012 394 59 88, fax 012 397 31 93  
info@cracovitalia.org www.cracovitalia.org