

Bydgoszcz, 16.03.2010 r.

Konferencja Regionalna



**splot  
pomysłów**

na fundusze europejskie w Polsce

# Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 - 2013

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)



# Zasady Horyzontalne UE

- ➔ *rozwój lokalny,*
- ➔ *rozwój społeczeństwa informacyjnego,*
- ➔ *zrównoważony rozwój,*
- ➔ *innowacyjność i współpraca ponadnarodowa,*
- ➔ *równości szans, w tym równość szans kobiet i mężczyzn,*
- ➔ *partnerstwo.*

siecsplot.pl

# Bariery równości płci

- ➔ *Segregacja pozioma rynku pracy - dominacja kobiet w sektorach o niższych zarobkach i niższym prestiżu.*
- ➔ *Segregacja pionowa rynku pracy – dysproporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, im wyższy szczebel tym mniej kobiet.*
- ➔ *Stereotypy płci – postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych i gorszych pracowników.*
- ➔ *Różnice w płacach kobiet i mężczyzn – niższe zarobki kobiet.*

siecsplot.pl

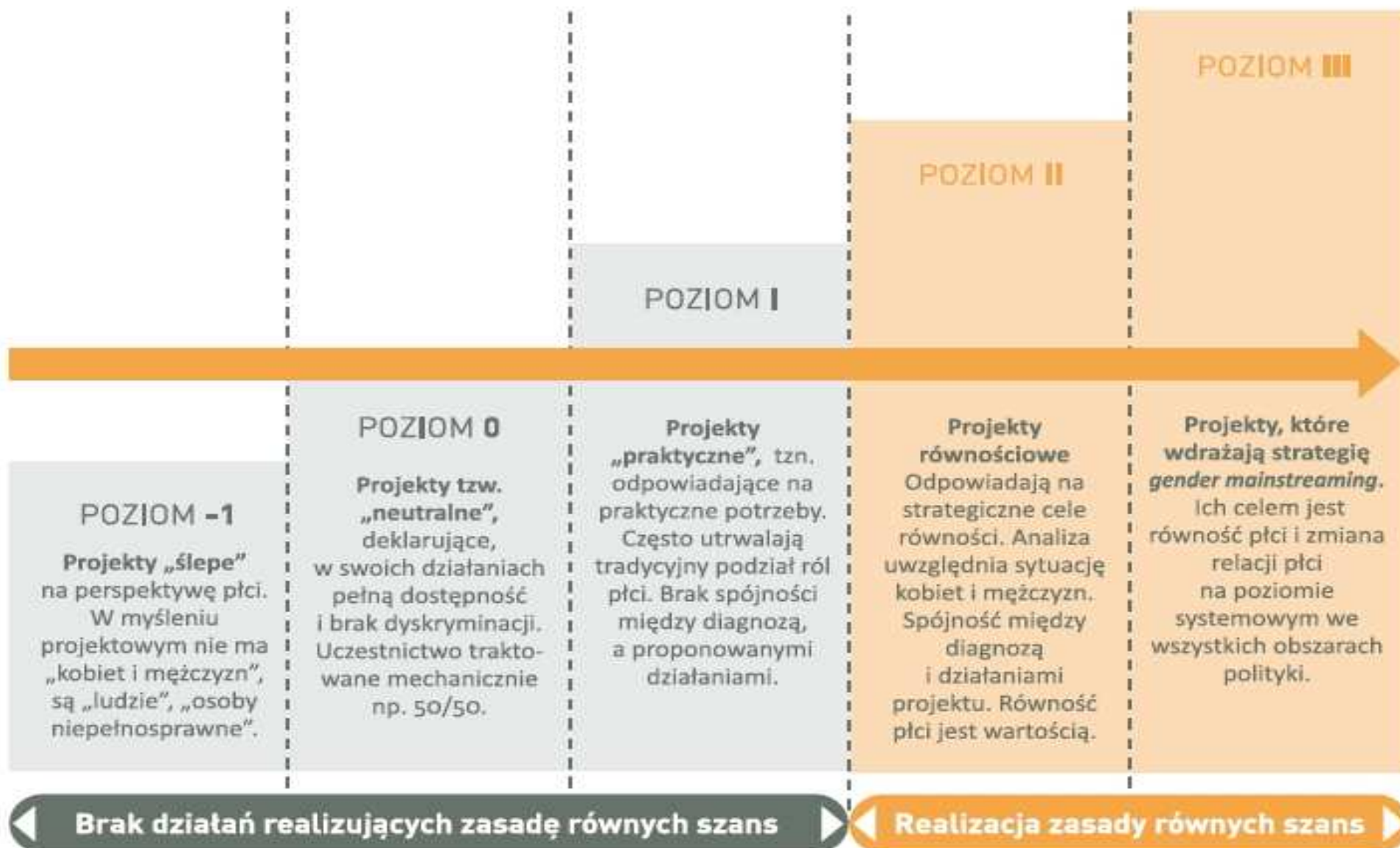
# Bariery równości płci

- ➔ *Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy.*
- ➔ *Przemoc ze względu na płeć.*
- ➔ *Niewystarczający system opieki przedszkolnej.*
- ➔ *Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych.*
- ➔ *Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji.*
- ➔ *Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia.*
- ➔ *Dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.*

siecsplot.pl

# „Schody równości”

## Podejścia do zasady równości szans kobiet i mężczyzn na etapie planowania projektu



# CPM równościowe



siecsplot.pl

# Analiza pod kątem płci – 4 KROKI

## JAK JEST?

### KROK I: REPREZENTACJA ILOŚCIOWA

- ➔ Ile jest K i M w danym obszarze?
- ➔ Jaka jest struktura grupy K i M pod względem m.in.. wieku, wykształcenia, stażu pracy...
- ➔ Jak te dane zmieniają się w czasie?
- ➔ Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże?

siecsplot.pl

# Analiza pod kątem płci – 4 KROKI JAK JEST?

## KROK II: POTRZEBY Beneficjentów Ostatecznych

- ➔ Kto się zajmuje dziećmi i osobami zależnymi? Kto i kiedy ma wolny czas?
- ➔ Kto i gdzie mieszka? Kto ma prawo do lokalu mieszkaniowego?
- ➔ Kto i w jakim stopniu korzystał z form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- ➔ Kto i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy? Ile zarabia?
- ➔ Na jakie trudności napotykają się K i M w swoim życiu?
- ➔ Kto posiada samochód? Kto korzysta z transportu publicznego?

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Analiza pod kątem płci – 4 KROKI

## DLACZEGO TAK JEST?

### KROK III: PRZYCZYNY

- ➔ Dlaczego tak jest?  
Jakie są zależności między położeniem K i M a społecznymi rolami przypisywanymi K i M?
- ➔ Kto ma wpływ na sytuację w danym obszarze? Kto podejmuje decyzje?
- ➔ Jakie są bariery równości w danym obszarze?
- ➔ Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

siecsplot.pl

# Analiza pod kątem płci – 4 KROKI

## DLACZEGO TAK JEST?

### KROK IV: POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYZN

- ➔ Jakiek sę potrzeby K, a jakie M w związku z zaistniałą sytuacją?
- ➔ Jakiek sę potrzeby praktyczne, bieżące?
- ➔ Jakiek sę potrzeby strategiczne, długofalowe?
- ➔ Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?

siecsplot.pl

# Kryteria celu równościowego

**Cele projektu powinny wynikać z problemów m.in. zdiagnozowanych w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn i być na nie odpowiedzią, tzn. przyczyniać się do ich rozwiązywania.**

- ➔ projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn
- ➔ przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności
- ➔ wzmacniać tę grupę, która jest w mniej korzystnej sytuacji
- ➔ przynajmniej odzwierciedlać propozycje istniejące w rzeczywistości, wskazane w analizie problemu,
- ➔ podejmować konkretne działania na rzecz wzmacniania płci niedoreprezentowanej lub będącej w gorszej sytuacji w danym obszarze

**Dodatkowym celem projektu może być jeden ze strategicznych celów równości płci.**

siecsplot.pl

## Czy 50 / 50 jest wyjściem ?

- ➔ Może pogłębiać nierówność, wówczas, gdy na etapie diagnozy problemu dostrzegamy, że problem nie dotyczy „po równo” kobiet i mężczyzn ale, że jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację.
- ➔ Podstawowa zasada przy ustalaniu równościowego, mierzalnego celu: wzmacniać tę grupę, która jest w mniej korzystnej sytuacji.
- ➔ Należy przynajmniej odzwierciedlać proporcje istniejące w rzeczywistości, wskazane nam w analizie problemu, bądź też podejmować konkretne działania na rzecz wzmacniania płci niedoreprezentowanej lub będącej w gorszej sytuacji w danym obszarze.

**Uwaga:** zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie polega na zapewnieniu dostępu 50% kobiet i 50% mężczyzn w projekcie, ale powinna być adekwatna do nierówności wykazanych w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn.

siecsplot.pl

# Cele strategiczne równości płci

- ➔ **Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn.**
- ➔ **Godzenie życia prywatnego i zawodowego.**
- ➔ **Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji.**
- ➔ **Eliminowanie stereotypów związanych z płcią.**
- ➔ **Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej.**

siecsplot.pl

# Standard minimum

Z dniem 1 kwietnia 2009 r. weszły w życie zmienione zasady systemu realizacji PO KL. Nowe zapisy dotyczą m. in. wprowadzenia do Karty Oceny Merytorycznej wniosku o dofinansowanie projektu PO KL standardu minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Służy on sprawdzeniu czy wniosek jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Standard minimum jest spełniony w przypadku uzyskania 2 pozytywnych odpowiedzi.

Zgodnie z instrukcją do wniosku o dofinansowanie projektu PO KL –

*„Nieuzyskanie co najmniej dwóch pozytywnych odpowiedzi w standardzie minimum równoznaczne jest z odrzuceniem wniosku w przypadku projektów konkursowych”*

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Standard minimum

**Pyt. 1** *Czy uzasadnienie potrzeby realizacji projektu zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć?  
(punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie)*

Analiza sytuacji K i M oznacza przedstawienie danych jakościowych i ilościowych w podziale na płeć w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu a także wskazanie jakie nierówności i bariery równościowe zdiagnozowano na podstawie analizy sytuacji kobiet i mężczyzn.

siecsplot.pl

# Standard minimum

**Obszary interwencji - to obszary objęte wsparciem w ramach PO KL, np.**

- ➔ zatrudnienie,
- ➔ integrację społeczną,
- ➔ edukację,
- ➔ adaptacyjność;

**zasięg oddziaływania projektu odnosi się do przestrzeni, której on dotyczy np. regionu, powiatu, kraju, instytucji, przedsiębiorstwa, konkretnego działu w danej instytucji.**

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Standard minimum

**Pyt. 2** *Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawarta w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu, zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze problemowym projektu? (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie)*

**Beneficjent powinien wskazać na brak istniejących nierówności na podstawie danych ilościowych możliwych do zweryfikowania dla członków KOP-ów.**

**Uwaga:** brak istnienia nierówności w obszarze projektowym będzie dotyczył w większym stopniu projektów skierowanych wsparciem do instytucji niż osób.

siecsplot.pl

# Standard minimum

**Pyt. 3** *Dane w podziale na płeć użyte w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu dotyczą zasięgu i obszaru interwencji projektu (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie)*

Dane ilościowe w podziale na płeć powinny dotyczyć zasięgu realizacji projektu a więc np. regionu, powiatu, jak również obszaru interwencji np. rynku pracy, danej branży czy sektora.

Podane dane powinny odnosić się do specyfiki grupy docelowej np. jeżeli wsparcie kierowane jest do kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci z terenu województwa to do analizy powinny zostać użyte dane dotyczące tychże kobiet z obszaru tego konkretnego województwa.

**Pyt. 1 – 3 - Analiza** - Do zdobycia pozytywnej odpowiedzi winno być wskazania przynajmniej jednej danej dot. zasięgu i obszaru interwencji projektu w podziale na płeć.

siecsplot.pl

# Dane, dane, dane,...

**Jeżeli nie istnieją dokładne dane (jakościowe i/lub ilościowe), do wykorzystania w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn, należy skorzystać z informacji, które są jak najbardziej zbliżone do obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu.**

**W analizie dopuszczalne jest także wykorzystanie danych pochodzących z badań własnych. Wymagane jest jednak w takim przypadku podanie w miarę dokładnych informacji na temat tego badania (np. daty jego realizacji, wielkości próby, metodologii pozyskiwania danych itd.).**

siecsplot.pl

# Dane, dane, dane,...

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn, o którą pyta punkt 1. oznacza przedstawienie danych ilościowych i jakościowych w podziale na płeć oraz odniesienie się do występujących barier równości (np. segregacji poziomej rynku pracy).

Podanie jedynie liczby K i M zakładających działalność gospodarczą na terenie województwa, w przypadku gdy projekt dotyczy osób zakładających działalność i obejmuje terytorium województwa umożliwia uzyskanie pozytywnej odpowiedzi w punkcie 3. standardu minimum, ale może stanowić niewystarczającą przesłankę dla zdobycia pozytywnej odpowiedzi w punkcie 1.

siecsplot.pl

# Standard minimum

**Pyt. 4** *Działania podejmowane w projekcie odpowiadają na nierówności lub bariery ze względu na płeć, istniejące w obszarze problemowym projektu lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn przyczyniając się do zmniejszenia istniejących nierówności w obszarze projektu (punkt 3.3 wniosku o dofinansowanie)*

**Zaplanowane działania powinny odpowiadać na nierówności i bariery zdiagnozowane w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn i być zróżnicowane pod kątem odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn.**

siecsplot.pl

# Standard minimum

**Uwaga:** projekty, w których nie zdiagnozowano barier ze względu na płeć powinny także przewidywać działania zmierzające do przestrzegania zasady, aby na żadnym etapie realizacji projektu nie pojawiły się nierówności szans kobiet i mężczyzn.

Należy podać co najmniej jedno działanie, na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn lub działania zmierzającego do przestrzegania zasady, tak aby na żadnym z etapów realizacji projektu nie pojawiła się nierówność szans kobiet i mężczyzn.

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Działania równościowe

- ➔ **Niestereotypowe doradztwo i szkolenia; uwrażliwienie osób prowadzących moduł doradztwa zawodowego na problem stereotypizacji zawodów, dzielenie ich na męskie i żeńskie.**
- ➔ **Zapewnienie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi dla uczestników projektu.**
- ➔ **Dostosowanie godzin otwarcia placówki Beneficjenta lub rozkładu zajęć do potrzeb K i M uczestniczących w projekcie.**

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Działania równościowe

- ➔ **Zapewnienie dostępu do szkoleń osobom niepełnosprawnym np. poprzez dostosowanie budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych lub poprzez zapewnienie transportu.**
- ➔ **Organizacja modułu z zakresu polityki równości, godzenia życia zawodowego i prywatnego podczas szkoleń.**
- ➔ **Rekrutacja BO zgodna z zasadą równości szans.**
- ➔ **Niestereotypowy przekaz w strategiach promocyjnych i komunikacji na temat przedsiębiorczości.**

siecsplot.pl

# Standard minimum

**Pyt. 5** *Rezultaty są podane w podziale na płeć i wynikają z uzasadnienia potrzeby realizacji projektu. Rezultaty wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze projektu (punkt 3.4 wniosku o dofinansowanie)*

**Rezultaty powinny być :**

- ➔ **adekwatne do diagnozy i zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn.**
- ➔ **spójne z celami i działaniami.**
- ➔ **podane w podziale na płeć (dotyczy to rezultatów twardych i miękkich).**

**Należy również zawrzeć informację, w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia istniejących nierówności ze względu na płeć w obszarze projektu.**

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Rezultaty a standard minimum

## Rezultaty twarde:

500 osób (w tym 300K, 200M) ukończyło szkolenie z elastycznych form zatrudnienia.

400 K i 350 M zostało objętych doradztwem.

400 K i 350 M ukończyło szkolenie z przedsiębiorczości.

20K i 15M założyło własną działalność gospodarczą.

## Rezultaty miękkie

500 osób (w tym 300K, 200M) podniesie poziom samooceny.

15 osób (w tym 10K i 5M) nabędzie umiejętności w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej.

50 osób (30 K, 20M) podniesie wiedzę nt. polityki równości, godzenia życia zawodowego i prywatnego.

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Standard minimum

**Pyt. 6** *Projekt przewiduje równościowy sposób zarządzania projektem (punkt 3.5 wniosku o dofinansowanie)*

- ➔ Równościowe zarządzanie polega na uświadomieniu osób zaangażowanych w realizację projektu (zarówno personelu jak i np. wykonawców), nt. obowiązku przestrzegania zasady równości szans K i M.
- ➔ Równościowe zarządzanie projektem nie polega na zatrudnieniu do obsługi projektu 50% K i 50% M, ani na jednozdaniowej deklaracji, iż projekt będzie zarządzany równościowo. Stosowanie kryterium płci w procesie rekrutacji pracowników jest niezgodne z prawem pracy, a stosowanie polityki równych wynagrodzeń dla K i M na tych samych stanowiskach jest obowiązkiem projektodawcy wynikającym z prawa pracy, nie zaś zasady horyzontalnej.

siecsplot.pl

# Zarządzanie równościowe

Należy zaplanować w ramach projektu co najmniej jedno działanie równościowe, np.:

**a) Skład zespołu projektowego :**

- ➔ **Zróżnicowanie zespołu projektowego ze względu na płeć.**
- ➔ **Rekrutacja osób do zespołu projektowego:**
  - zatrudnianie pracowników zgodnie z posiadanymi kompetencjami i wiedzą a nie ze względu na płeć,
  - nazewnictwo równościowe w ogłoszeniach o pracę,
  - klauzula o niedyskryminacji zamieszczana w ogłoszeniach o pracę.
- ➔ **Gwarantowanie stosowania polityki równych wynagrodzeń dla K i M na tych samych stanowiskach.**
- ➔ **Zapewnienie, że w proces podejmowania decyzji zaangażowani są mężczyźni i kobiety.**

siecsplot.pl

# Zarządzanie równościowe

- b) Organizacja prac zespołu projektowego - elastyczny czas pracy pozwalający na godzenie życia zawodowego i rodzinnego (m.in. dopasowane godziny pracy do potrzeb); podejmowanie decyzji z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn.**
- c) Przeszkolenie zespołu projektowego z zasady równości szans kobiet i mężczyzn np. szkolenie dla doradców zawodowych na temat niestereotypowego doradztwa zawodowego uczestników/uczestniczek projektu).**

siecsplot.pl

# Zarządzanie równościowe

- d) Zakup lub pobranie z internetu materiałów, podręczników, opracowań dotyczących obszaru działań projektu i równości szans kobiet i mężczyzn w celu podniesienia kompetencji zespołu.**
- e) Partnerami w realizacji projektu mogą być instytucje/organizacje działające na rzecz wyrównywania szans (płci, osób niepełnosprawnych, mniejszości etnicznych).**

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Monitoring i ewaluacja

- ➔ Dane segregowane z podziałem na płeć na każdym etapie realizacji – zaplanowane już na samym początku
- ✦ W pierwszej fazie realizacji projektu należy gromadzić dane z podziałem na kobiety i mężczyzn, co umożliwi mierzenie postępu osiąganego w realizacji projektu.
- ✦ Należy gromadzić dane na temat kobiet i mężczyzn uczestniczących w projekcie w celu porównania końcowych rezultatów z ich sytuacją wyjściową i celami projektu.
- ➔ Wskaźniki z podziałem na płeć powinny być wykorzystywane we wniosku o płatność
- ➔ Zatrudniając zewnętrzny zespół ewaluacyjny, należy zwrócić uwagę na jego różnicowanie (K i M) oraz równościowe kompetencje!

siecsplot.pl

# Wyjątki w standardzie minimum

- ➔ **Profil działalności projektodawcy ze względu na ograniczenia statutowe (np. Stowarzyszenie Samotnych Ojców).**

Projektodawca ma wpisany w statut organizacji (lub w innym równoważnym dokumencie) wsparcie skierowane tylko do przedstawicieli jednej z płci. W przypadku tego wyjątku statut organizacji może być zweryfikowany przed podpisaniem umowy.

Na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, beneficjent musi podać w treści wniosku informację, że jego projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na ograniczenia statutowe.

Brak niniejszej informacji we wniosku o dofinansowanie wyklucza możliwość zakwalifikowania tego wniosku do niniejszego wyjątku.

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Wyjątki w standardzie minimum

- ➔ **Realizacja działań pozytywnych (pozytywna dyskryminacja) - w przypadku istnienia potrzeby skierowania działań projektowych do jednej płci (wynikającej z analizy).**

Działania pozytywne pozwalają na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze interwencji i zasięgu oddziaływania projektu, a tym samym wyrównywanie jej szans społecznych i zawodowych.

Konieczność skierowania projektu tylko i wyłącznie do jednej płci powinna wynikać z gorszego położenia danej płci w obszarze interwencji i/lub zasięgu a także mieć swoje uzasadnienie w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn zawartej we wniosku o dofinansowanie projektu.

Nawet jeśli projekt można zaliczyć do wyjątku z powodu realizacji działań pozytywnych, beneficjent musi zawrzeć we wniosku o dofinansowanie projektu analizę sytuacji kobiet i mężczyzn wskazującą na konieczność realizacji takich działań.

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Wyjątki w standardzie minimum

- ➔ **Zakres realizacji projektu** - w przypadku istnienia ograniczonej rekrutacji, gdy projekt kierowany jest do jednorodnej pod względem płci grupy osób.

O ograniczonej rekrutacji można mówić, gdy projekt kierowany jest np. do więźniów z zakładu karnego, pracowników jednego urzędu/firmy, pracowników linii produkcyjnej w zakładzie, OSP (w skład którego wchodzi tylko np. mężczyźni), Koła Gospodyń wiejskich etc.

**Pkt. 7 - Projekt należy do wyjątku, co do którego nie stosuje się standardu minimum.**

siecsplot.pl

# Standard minimum a ocena

- ➔ Ostateczna decyzja o zakwalifikowaniu danego projektu do któregoś z powyższych wyjątków, należy do instytucji oceniającej wnioski o dofinansowanie.
- ➔ Ponadto Instytucja Zarządzająca PO KL zaleca, aby w przypadku projektów, które należą do wyjątków, również zaplanować działania zmierzające do przestrzegania zasady równości płci – pomimo iż nie będą one przedmiotem oceny za pomocą pytań ze standardu minimum.

siecsplot.pl

# Kiedy wniosek na pewno nie jest równościowy?

- ➔ Nie zauważa zróżnicowania na kobiety i mężczyzn.
- ➔ W żaden sposób nie odnosi się do istniejących nierówności ze względu na płeć.
- ➔ Utrwala istniejące stereotypy płciowe i segregację pionową/poziomą.

siecsplot.pl

## Najczęściej popełniane błędy

- ➔ Brak spójności między uzasadnieniem, celami, działaniami, etc.
- ➔ Brak analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym.
- ➔ Dane podawane bez związku z problematyką projektu/dane wybiórcze.
- ➔ Analiza pojmowana wyłącznie ilościowo.
- ➔ Stereotypowe oferty dla kobiet/mężczyzn.
- ➔ Sztampowe, standardowe działania – bez analizy lokalnego rynku pracy/potrzeb edukacyjnych etc.
- ➔ W pkt. 3.5- projektodawcy wpisują jedno zdanie - „Projekt będzie zarządzany równościowo”.

siecsplot.pl

# Skąd pozyskać dane statystyczne ?

- ➔ Raport GUS „Kobiety w Polsce” (2008)
- ➔ Raport UNDP „Polityka równości – Polska 2007” (2007)
- ➔ Projekt PIW EQUAL “Elastyczny pracownik, partnerska rodzina” – równość poprzez przedszkola, elastyczne formy pracy” - [www.eppr.pl/publikacje.htm](http://www.eppr.pl/publikacje.htm)
- ➔ Projekt PIW EQUAL „Gender Index” – równość w miejscu pracy i firmach”
- ➔ Raport PARP „Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii”
- ➔ Raport MPiPS „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy”
- ➔ Dane GUS

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

# Skąd pozyskać dane statystyczne ?

Dane w podziale na płeć :

- ➔ Krajowego Systemu Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn – [www.monitoring.rownystatus.gov.pl](http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl)
- ➔ Banku Danych Regionalnych - [www.stat.gov.pl/bdr\\_n/app/strona.indeks](http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks)

Portale:

- ➔ [www.kongreskobiet.pl](http://www.kongreskobiet.pl)
- ➔ [www.bezupzedzen.org](http://www.bezupzedzen.org)
- ➔ [www.kobieta.gov.pl](http://www.kobieta.gov.pl)

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)

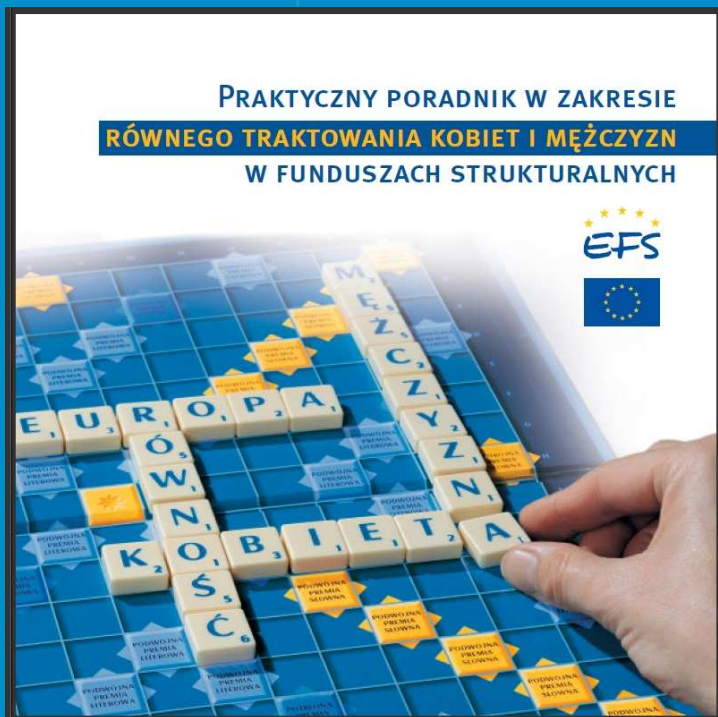
# Publikacje

**Poradnik Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL**



siecsplot.pl

# Publikacje

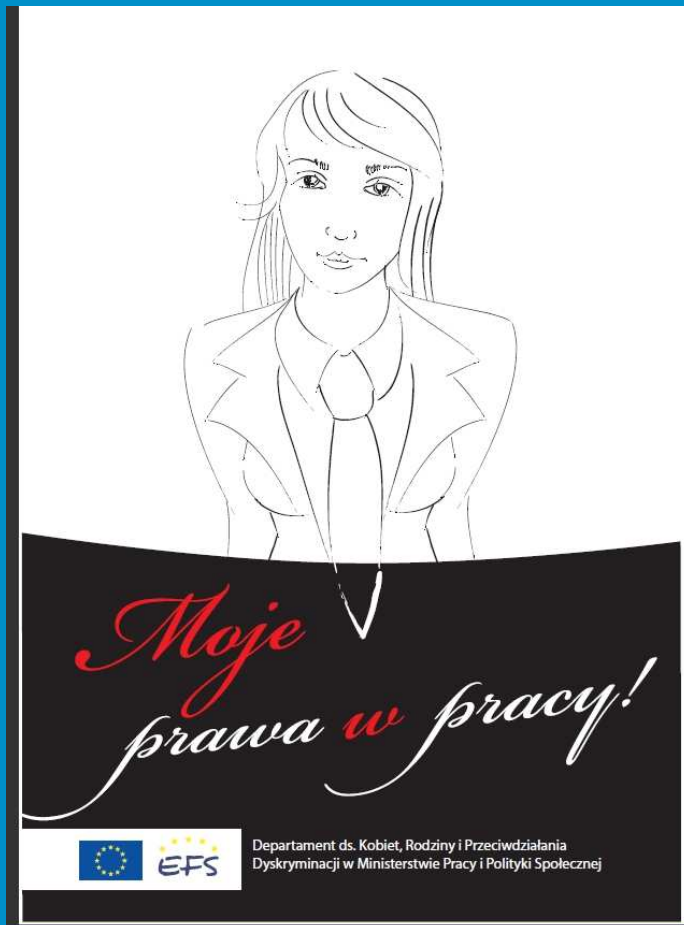


**Praktyczny Poradnik w zakresie równego traktowania  
kobiet i mężczyzn w Funduszach Strukturalnych**

siecsplot.pl

# Publikacje

**Moje prawa w pracy – Broszura Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej**



siecsplot.pl

Gdzie pytać ... ?

***rownoscplci@mrr.gov.pl***

Pod tym adresem można uzyskać informacje  
na temat równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL.

siecsplot.pl

# Dziękuję za uwagę

***Maciej Smolarek***

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Oddział ds. Informacji i Promocji

tel. (56) 657 41 30

e-mail: [promocjaefs@wup.torun.pl](mailto:promocjaefs@wup.torun.pl)

www: [www.wup.torun.pl/pokl](http://www.wup.torun.pl/pokl)

[siecsplot.pl](http://siecsplot.pl)