

FISZKA PROJEKTÓW INNOWACYJNYCH lub WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ PRZYJĘTYCH DO DOFINANSOWANIA W RAMACH PO KL

Szanowni Państwo,

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o wypełnienie poniższej fiszki projektowej w odniesieniu do realizowanych przez Państwa projektów innowacyjnych (w tym z komponentem współpracy ponadnarodowej) lub współpracy ponadnarodowej. Celem wypełnienia Fiszki jest pozyskanie przez nas najważniejszych informacji o realizowanych przez Państwa projektach, które zostaną zamieszczone w **Wyszukiwarce projektów i produktów PO KL** na portalu KIW (www.kiw-pokl.org.pl). Wyszukiwarka ta jest jedynym w Polsce narzędziem zawierającym wszystkie realizowane w kraju ww. typy projektów. Dzięki temu, informacje o Państwa przedsięwzięciach dotrą do szerokiego grona potencjalnie zainteresowanych nimi osób.

Mając powyższe na uwadze, prosimy o zamieszczanie informacji, szczególnie w części opisowej fiszki, w sposób precyzyjny oraz zrozumiały. Prosimy o nie kopiowanie zapisów wniosku o dofinansowanie realizacji projektu, gdyż stosowany w nim język może być niezrozumiały dla przeciętnego czytelnika. Pod fiszką zamieściliśmy instrukcję jej wypełniania, która pomoże Państwu w jej sprawnym i właściwym wypełnieniu.

Dziękujemy za współpracę!

Zespół Krajowej Instytucji Wspomagającej

UWAGA! Część zaznaczona kolorem niebieskim wypełniana jest w przypadku aktualizacji fiszki projektowej, która została uprzednio przesłana do KIW. W przypadku, gdy fiszka dla danego projektu jest wypełniana po raz pierwszy, należy wypełnić wszystkie pola.

Data wypełnienia fiszki		16.06.2015 r.
1	Właściwa IP/IP 2	(patrz instrukcja)
2	Opiekun projektu z IP/IP 2 (imię i nazwisko, adres, telefon., e-mail)	Dorota Budkowska-Owczarek ul. Jagiellońska 74, 03-301 Warszawa tel. (22) 542 20 58, e-mail: d.budkowska@mazowia.eu
3	Numer konkursu	
4	Wartość alokacji na konkurs	
5	Data podpisania umowy	
6	Numer podpisanej umowy	
7	Okres realizacji projektu	01.03.2013 r. – 30.06.2015 r.
8	Okres realizacji współpracy ponadnarodowej (jeśli dotyczy)	nie dotyczy
9	Zakontraktowany budżet projektu	
10	Zakontraktowany budżet współpracy ponadnarodowej (jeśli dotyczy)	nie dotyczy
11	Tytuł projektu	
12	Rodzaj projektu (proszę wybrać właściwy)	(patrz instrukcja) ☐ projekt innowacyjny testujący ☐ projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym ☐ projekt innowacyjny upowszechniający ☐ wyodrębniony projekt współpracy ponadnarodowej ☐ projekt standardowy z komponentem ponadnarodowym
13	Tryb realizacji (proszę wybrać właściwy)	(patrz instrukcja) ☐ konkursowy ☐ systemowy

14	Opis projektu (maks. 3 000 znaków):	a) cel główny projektu	Dostarczenie grupom użytkowników z woj. mazowieckiego produktu-modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia do końca VI 2015 r.
		b) problemy, które rozwiązuje współpraca ponadnarodowa (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	nie dotyczy
		c) cele do osiągnięcia we współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	nie dotyczy
		d) planowane efekty współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	nie dotyczy
		c) zwięzły opis działań upowszechniających (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Działania upowszechniające były powiązane z testowaniem wstępnej wersji produktu finalnego. Włączeni byli odbiorcy i użytkownicy. Na bieżąco aktualizowane były informacje o projekcie na stronie internetowej. Miało/ma miejsce szerokie informowanie o produkcie potencjalnie zainteresowanych osób i podmiotów z woj. mazowieckiego. W radio przeprowadzono informacyjne kampanie upowszechniające produkt finalny/projekt (3 kampanie: IV kwartał 2014, I oraz II kwartał 2015). W prasie ukazały się ogłoszenia upowszechniające produkt finalny/projekt (3 ogłoszenia: IV kwartał 2014, I oraz II kwartał 2015)
		d) zwięzły opis działań włączających (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Aby produkt był w przyszłości szerzej stosowany były/są realizowane działania włączające produkt finalny do głównego nurtu/praktyki: 1. Produkt finalny został wydany w formie książkowej (900 sztuk) oraz w wersji elektronicznej (500 szt.) oraz został/jest przekazywany do wykorzystania 1400 osobom/podmiotom z woj. mazowieckiego (potencjalnym odbiorcom oraz użytkownikom docelowym) – przekazanie następowało/uje wysyłką pocztową oraz podczas spotkań bezpośrednich. 2. Produkt finalny jest dostępny do bezpłatnego pobrania na stronie www Fundacji. Oprócz wersji interaktywnej oraz wersji PDF produktu finalnego wszystkie elementy PF są dostępne w odrębnych, opisanych plikach zatem osoby/podmioty zainteresowane mogą pobrać interesujący je element, bez konieczności pobierania całego produktu. Mogą także pobierać dokumenty w wersjach edytowanych (pliki doc – gotowe wzory dokumentów do wykorzystania). 3. Informacja o dostępności produktu finalnego i możliwości jego bezpłatnego pobrania ze strony www Fundacji została przekazana do ponad 10 000 adresatów (instytucji/osób) poprzez wiadomości e-mail. W informacji e-mailowej do potencjalnych odbiorców/użytkowników zostało wskazane, które elementy modelu są rekomendowane do wykorzystania przez kobiety, a które elementy poleca się szczególnie pracodawcom czy instytucjom rynku pracy/instytucjom edukacyjnym. 4. 10.06.2015 r w Warszawie odbyła się konferencja upowszechniająca (w której wzięło udział ponad 80 osób). podczas konferencji został zaprezentowany projekt oraz opracowany produkt finalny. W konferencji brali udział przedstawiciele grup użytkowników oraz odbiorców, a także osoby zainteresowane tematyką np. trenerzy, doradcy, kobiety, przedstawiciele pracodawców, instytucji rynku pracy, itd.. 5. Produkt finalny był/jest prezentowany podczas bezpośrednich spotkań z regionalnymi decydentami (kierownictwo instytucji publicznych/samorządów, instytucje rynku pracy, zakłady pracy) – odbyło się dotychczas 12 spotkań. 6. Została nawiązana współpraca z organizacjami pracodawców/instytucjami rynku pracy/organizacjami pozarządowymi w celu szerszego zastosowania elementów produktu finalnego w praktyce. Z 18 podmiotami zostały podpisane porozumienia o współpracy. Podmioty te zadeklarowały swoje zaangażowanie w celu działań na rzecz szerszego stosowania produktu finalnego (poprzez informowanie osób/podmiotów, z

		którymi współpracują, np. trenerów, uczestników usług, które oferują o produkcie finalnym, zachęcanie do ich stosowania). 7. Elementy produktu finalnego zostały wdrożone przez 6 podmiotów. 8. Kilkanaście osób/podmiotów zadeklarowało wykorzystywanie produktu finalnego w przyszłości (w życiu zawodowym, społecznym/prywatnym).. Działania te umożliwiają zaangażowanie we włączanie produktu finalnego do głównego nurtu polityki/praktyki zarówno gremia polityczne, administracyjne, społeczne, czy środowiska pracodawcze oraz pracownicze i związkowe.	
15	Beneficjent (nazwa, adres, telefon., e-mail, strona www)		
16	Typ instytucji Beneficjenta		
17	Osoba do kontaktu w instytucji Beneficjenta (imię, nazwisko, adres, telefon, e-mail)		Dominik Kubas, ul. Narutowicza 57/6, 20 – 016 Lublin, tel. 81 532 10 30, e-mail: d.kubas@ffi.org.pl
18	Priorytet/Działanie/Poddziałanie		(patrz instrukcja)
19	Typ operacji (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej)		nie dotyczy
20	Temat projektu innowacyjnego (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym z komponentem ponadnarodowym)		
21	Komponent centralny/regionalny (w przypadku komponentu regionalnego podajemy nazwę województwa)		
22	Grupa docelowa, w tym:		a) odbiorcy (dotyczy tylko projektów innowacyjnych): b) dla projektu (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej) (patrz instrukcja) ☐ Absolwenci ☐ Administracja ☐ Administracja rządowa ☐ Administracja samorządowa ☐ Dzieci i młodzież sprawiające problemy wychowawcze ☐ Dzieci i młodzież ☐ Instytucje otoczenia biznesu ☐ Instytucje pomocy i integracji społecznej ☐ Instytucje rynku pracy ☐ Instytucje szkoleniowe ☐ Jednostki naukowe i jednostki B+R ☒ Kadra zarządzająca ☒ Kobiety ☐ Media ☐ Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich, miast do 25 tys. mieszkańców ☐ Mieszkańcy miast ☐ Nauczyciele szkół podstawowych ☐ Nauczyciele szkół gimnazjalnych ☐ Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych ☐ Osoby wykluczone społecznie ☐ Organizacje pozarządowe ☐ Osoby bezdomne ☒ Osoby bezrobotne ☐ Osoby chore psychicznie ☒ Osoby do 25 roku życia ☒ Osoby po 45/50 roku życia ☐ Osoby niepełnosprawne ☒ Osoby niepracujące ☐ Osoby odchodzące z rolnictwa ☐ Osoby opuszczające placówki zastępcze ☐ Osoby planujące rozpoczęcie
			a) użytkownicy (dotyczy tylko projektów innowacyjnych): b) dla współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej) (patrz instrukcja) ☐ Absolwenci ☒ Administracja ☒ Administracja rządowa ☒ Administracja samorządowa ☐ Dzieci i młodzież sprawiające problemy wychowawcze ☐ Dzieci i młodzież ☒ Instytucje otoczenia biznesu ☐ Instytucje pomocy i integracji społecznej ☒ Instytucje rynku pracy ☒ Instytucje szkoleniowe ☐ Jednostki naukowe i jednostki B+R ☒ Kadra zarządzająca ☒ Kobiety ☐ Media ☐ Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich, miast do 25 tys. mieszkańców ☐ Mieszkańcy miast ☐ Nauczyciele szkół podstawowych ☐ Nauczyciele szkół gimnazjalnych ☐ Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych ☐ Osoby wykluczone społecznie ☒ Organizacje pozarządowe ☐ Osoby bezdomne ☒ Osoby bezrobotne ☐ Osoby chore psychicznie ☒ Osoby do 25 roku życia ☒ Osoby po 45/50 roku życia ☐ Osoby niepełnosprawne ☒ Osoby niepracujące ☐ Osoby odchodzące z rolnictwa ☐ Osoby opuszczające placówki zastępcze ☐ Osoby planujące rozpoczęcie

		prowadzenia działalności gospodarczej ☒ Osoby pracujące ☐ Osoby uzależnione ☐ Otoczenie osób wykluczonych społecznie ☐ Osoby opuszczające jednostki penitencjarne ☒ Organizacje zawodowe i gospodarcze ☐ Placówki opiekuńczo-wychowawcze ☐ Podmioty ekonomii społecznej ☐ Placówki oświatowe ☐ Pozostali uczniowie ☐ Pozostali nauczyciele ☒ Pracodawcy ☐ Pracownicy naukowci ☒ Pracownicy przedsiębiorstw ☒ Przedsiębiorcy ☒ Rodzice ☐ Społeczności lokalne ☐ Spółki pracownicze ☐ Studenci ☐ Szkoły ☐ Szpitale ☐ Terapeuci ☐ Uchodźcy ☐ Uczelnie wyższe ☐ Uczniowie szkół podstawowych ☐ Uczniowie szkół gimnazjalnych ☐ Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ☒ Związki zawodowe ☐ Inne (proszę wpisać jakie w oparciu o ww. schemat. <u>Prosimy nie kopiować opisu grupy docelowej z wniosku o dofinansowanie</u>): 	prowadzenia działalności gospodarczej ☒ Osoby pracujące ☐ Osoby uzależnione ☐ Otoczenie osób wykluczonych społecznie ☐ Osoby opuszczające jednostki penitencjarne ☒ Organizacje zawodowe i gospodarcze ☐ Placówki opiekuńczo-wychowawcze ☒ Podmioty ekonomii społecznej ☐ Placówki oświatowe ☐ Pozostali uczniowie ☐ Pozostali nauczyciele ☒ Pracodawcy ☐ Pracownicy naukowci ☒ Pracownicy przedsiębiorstw ☒ Przedsiębiorcy ☒ Rodzice ☐ Społeczności lokalne ☐ Spółki pracownicze ☐ Studenci ☐ Szkoły ☐ Szpitale ☐ Terapeuci ☐ Uchodźcy ☐ Uczelnie wyższe ☐ Uczniowie szkół podstawowych ☐ Uczniowie szkół gimnazjalnych ☐ Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ☒ Związki zawodowe ☐ Inne (proszę wpisać jakie w oparciu o ww. schemat. <u>Prosimy nie kopiować opisu grupy docelowej z wniosku o dofinansowanie</u>):
23	Nazwa produktu finalnego/produktów współpracy ponadnarodowej		Produkt finalny projektu „PI - Innowacyjny model – Godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego”
24	Opis produktu finalnego /produktów współpracy ponadnarodowej (maks. 5 000 znaków)	a) jakie elementy składają się na produkt finalny /jakie są produkty współpracy ponadnarodowej (krótko wymienić najważniejsze elementy i je scharakteryzować)	Produkt finalny stanowi „Innowacyjny Model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia”. Produkt finalny składa się z 17-tu elementów: 1. Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy. 2. Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia. 3. Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. 4. Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy. 5. System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn. 6. Model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy. 7. Model elastyczności czasu i miejsca pracy. 8. Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osoba zależna. 9. Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach. 10. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet. 11. Model internetowej giełdy pracy elastycznej (zarówno dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/rodzicielskich/ macierzyńskich, jak i kobiet pozostających bez zatrudnienia zainteresowanych elastycznymi formami pracy m.in. ze względu na sprawowanie opieki nad osobami zależnymi) www.elastycznapraca.com. 12. Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy. 13. Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych. 14. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów. 15. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym,

		finansowym, planowania kariery). 16. Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej. 17. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.
	b) czy i jak współpraca ponadnarodowa przyczyniła się do powstania produktu finalnego <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	nie dotyczy
	c) jakie problemy rozwiązuje/ją wypracowany produkt finalny /produktu współpracy ponadnarodowej	Projekt może rozwiązywać następujące problemy / innowacja odpowiada na: 1. Potrzebę uelastyczniania rynku pracy. Kwestia elastyczności rynku pracy jest głównym obszarem zainteresowań Komisji Europejskiej, zmierzającej do ustanowienia wspólnych zasad „flexicurity” – modelu łączącego elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjającego konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy. Na poziomie krajowym o konieczności rozwoju elastycznej organizacji pracy mówi m.in. Strategia Polityki Społecznej 2007-2013, wskazując na potrzebę tworzenia i wzmacniania rozwiązań służących godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego. Najczęściej wskazywane zalety elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracownika to: lepsze możliwości łączenia życia pozazawodowego z zawodowym: więcej czasu dla rodziny, możliwość ograniczenia kosztów opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny, mniej stresu w sytuacjach nasilonego konfliktu między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi (np. w przypadku choroby dziecka), więcej czasu na własne zainteresowania, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, rozwój zawodowy, większa satysfakcja z wykonywanej pracy: wyższa wydajność, większa swoboda w zakresie kształtowania czasu pracy, większa samodzielność w zakresie wykonywania zadań, poczucie silniejszego związku między efektami pracy a wynagrodzeniem. Najczęściej wskazywane zalety elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy to: obniżenie kosztów pracy (mniej stałych stanowisk pracy), większa swoboda w zakresie regulowania poziomu zatrudnienia, zwiększenie adaptacyjności przedsiębiorstwa do zmian rynkowych, łatwiejszy dostęp do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach, łatwość rozwiązywania problemu zwolnień pracowników, możliwości wykonania nietypowych, sporadycznych prac, ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych. 2. Niski poziom wiedzy wśród pracodawców jak i pracowników na temat rozwiązań prawnych związanych z elastycznymi formami zatrudnienia. Obydwie te grupy w niskim stopniu są świadome już obowiązujących i możliwych do stosowania elastycznych form zatrudnienia. Szczególnie niska świadomość dotyczy elastyczności czasu pracy, tj. takich rozwiązań jak indywidualny rozkład czasu pracy, równoważny czas pracy, skrócony tydzień czasu pracy, etc. Wiedza teoretyczna zawarta w poszczególnych elementach modelu jest odpowiedzią na problem małej wiedzy pracodawców i pracobiorców na temat elastycznych form pracy a wykorzystanie elementu będzie się przekładać na zwiększanie elastyczności zatrudnienia. 3. Trudności kobiet na rynku pracy, w tym trudności we wchodzeniu na rynek pracy, powrotu na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem/rodzicielstwem, godzenia życia zawodowego z prywatnym, niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców (szczególnie po przerwie w zatrudnieniu związanej z macierzyństwem). Ponadto produkt finalny będzie zmniejszał istniejące na rynku pracy nierówności ze względu na płeć. Dla kobiet pracujących, obecnie nie są stosowane na szeroką skalę metody ani narzędzia aktywizacji zawodowej ułatwiające im powrót na rynek pracy i godzenie roli matki i pracownicy. Tymczasem to kobiety częściej niż mężczyźni muszą godzić pracę zawodową z obowiązkami domowymi i rodzinną. Kobiętom trudniej jest znaleźć zatrudnienie, awansować. Kobiety częściej doświadczają trudności związanych z wejściem na rynek pracy oraz z powrotem do pracy. W sierpniu 2013 roku wśród bezrobotnych 9,3% stanowiły kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, 7,2% stanowiły kobiety samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia (dane WUP Mazowsze, IX 2013). Wśród pracodawców dominuje postrzeganie pracownic jako mniej dyspozycyjnych. Pracodawcy wskazują na problemy z organizacją pracy spowodowane urloпами i zwolnieniami pracowników na opiekę nad dziećmi. Mężczyźni statystycznie o wiele rzadziej korzystają z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Przyczyną trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia przez kobiety jest także niedostosowanie kwalifikacji do ciągle

		zmieniającego się rynku pracy z powodu przerw w zatrudnieniu związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka oraz bariery psychologiczne wynikające ze sprzecznych oczekiwań otoczenia a czasem również samych kobiet. Ponad 70% badanych kobiet chce łączyć życie zawodowe i rodzinne (Praca przyjazna rodzinie, 2010). Wobec różnorodności i zmienności warunków gospodarczych, wdrażanie elastycznych form pracy wymaga działań diagnostycznych, dialogu społecznego, testowania, modyfikowania rozwiązań i eksperymentowania. Kobiety rzadziej zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych 40% to kobiety. Udział kobiet pracodawców był jeszcze niższy (31,7%). Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jak wynika z badania struktury wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r. mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 8,1% wyższe od średniego w skali kraju, tj. wyższe o 288,23 zł, natomiast kobiety – niższe o ponad 8,8%, czyli niższe o 287,44 zł. W konsekwencji oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, tj. o 575,67 zł (w 2008 r. odpowiednio o 23% i 664,36 zł). Porównując wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w woj. mazowieckim można zauważyć, iż w wieku tzw. reprodukcyjnym i opieki nad małymi dziećmi wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn. Ogólna aktywność zawodowa kobiet jest niższa o 14 punktów procentowych od aktywności mężczyzn, ale w wieku 25-34 lata jest to już różnica prawie 17%. Z problemem zwolnienia z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zetknęło się 31% respondentek, w tym 5% doświadczyło tego osobiście. Chociaż tygodniowo kobiety pracują średnio o 9 godzin 27 minut krócej niż mężczyźni, to jednak przeznaczają średnio o 9 godzin 57 minut więcej czasu na prace domowe, o 29 godzin 45 minut więcej na opiekę nad dziećmi poniżej 10 roku życia oraz o 5 godzin 29 minut więcej na opiekę nad osobami starszymi. 44% Polaków i Polek uważa, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem społecznym niż gospodynie domowe, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Ponad połowa respondentów (56%) uważa, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie ma mniejsze możliwości awansu. Miernikiem wartości dla rodziny pracy zawodowej partnerów jest wartość ekonomiczna przeliczana wprost na pieniądze. Z racji tego, że w większości gospodarstw domowych kobiety mniej zarabiają od mężczyzn praca zawodowa kobiet ma dla rodziny mniejszą wartość. Praca zawodowa mężczyzny niemal w całości mieści się w obszarze rodziny, inne kwestie – indywidualne korzyści ujmowane są jako dodatkowe, natomiast praca kobiety w bardzo dużej części leży po stronie jej indywidualnych korzyści. Im większa różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn, tym praca mężczyzny przesunęła się w obszar rodziny, zaś praca kobiety wychodzi z tego obszaru stając się jej sprawą indywidualną – w skrajnych przypadkach po prostu „hobby”. Aż 57% mężczyzn uważa, że najważniejszym zadaniem kobiety jest wykonywanie obowiązków domowych, a 76%, że ze wszystkich ról życiowych najważniejszą dla kobiety jest rola matki. Badania wskazują, że w opinii pracodawców pojawienie się dziecka sprawia, że kobieta staje się gorszym pracownikiem, jednocześnie w opinii pracodawców pojawienie się dziecka nie wpływa negatywnie na ojca jako pracownika. Produkt finalny poprzez narzędzia, które zawiera, np. zmiany organizacyjne w zakładach pracy, programy innowacyjnych usług skierowanych do kobiet (warsztatów, szkoleń, seminariów, doradztwa), internetową giełdę pracy, raporty może niwelować wyżej opisane problemy. Stosowanie innowacji będzie wpływać na podnoszenie przez kobiety wiedzy i umiejętności zawodowych, nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych. Będzie pomagać kobietom w powrocie na rynek pracy np. po przerwie związanej z macierzyństwem. Będzie stwarzać w zakładach pracy bardziej przyjazne warunki pracy uwzględniające godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Będzie zwiększać aktywność zawodową kobiet.
	d) jakie są/mogą być korzyści z zastosowania wypracowanego/ych produktu finalnego /produktów współpracy ponadnarodowej	Produkt do obecnie stosowanej praktyki/polityki wnosi: Pracodawcy, instytucje rynku pracy, edukacyjne i agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, instytucje administracji publicznej oraz kobiety w wieku aktywności zawodowej otrzymają do wykorzystania/zastosowania nowe kompleksowe narzędzie /rozwiązanie, które dotychczas w regionie nie było praktykowane w tak kompleksowej formie. Produkt finalny będzie służyć nabywaniu wiedzy i umiejętności przez kobiety, podnoszeniu przez kobiety kwalifikacji zawodowych, będzie wspierał aktywizację zawodową kobiet, będzie ułatwiać kobietom godzenie życia rodzinnego i zawodowego. Wykorzystywanie innowacji w zakładach pracy będzie poprawiać sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy i zwiększać poziom ich aktywności zawodowej. W szerszym stopniu niż w dotychczasowej praktyce będzie umożliwiać kobietom równoważenie życia zawodowego i rodzinnego. Ponadto będzie przełamywać wśród pracodawców stereotyp kobiety-pracownicy jako osoby mniej dyspozycyjnej, mniej wydajnej, mniej zaangażowanej w cele zakładu pracy ze względu na obowiązki rodzinne. Wykorzystywanie innowacji w zakładach pracy będzie wspierać pracodawców w

		zakresie wprowadzania zmian organizacyjnych (np. zarządzania zasobami ludzkimi, wiekiem, płcią). Będzie poprawiać wizerunek zakładów pracy jako podmiotów dbających o pracowników, stwarzających możliwości organizacyjne pełniejszego godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym przez pracowników. Zmiany organizacyjne, uelastycznianie zatrudnienia będzie przekładać się na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw oraz większe zaangażowanie pracowników, którzy będą doceniać działania pracodawcy na rzecz wspierania godzenia przez nich pracy z życiem prywatnym. Stosowanie innowacji będzie powodować wykorzystanie w regionalnej gospodarce wiedzy ze środowiska naukowego (transfer wiedzy). W opracowywanie produktu finalnego były bowiem zaangażowane m. in. osoby zatrudnione na uczelniach wyższych/przedstawiciele środowiska naukowego (doktorzy, doktorzy habilitowani). Produkt finalny jako nowy, innowacyjne narzędzie będzie służył aktywizacji zawodowej kobiet, będzie ułatwiał kobietom godzenie życia rodzinnego i zawodowego w inny sposób niż produkty/rozwiązania w ramach dotychczasowych działań realizowanych bez wsparcia EFS. Grupy docelowe otrzymają kompleksowe i nowoczesne usługi, które byłyby dla nich nieosiągalne bez wsparcia z EFS, które będą służyć aktywizacji zawodowej kobiet przy wykorzystaniu narzędzi flexicurity oraz będą przeciwdziałać nierówności ze względu na płeć na rynku pracy. Zastosowanie innowacji przełoży się na: - zwiększenie/przyspieszenie w regionie rozwoju elastycznej organizacji czasu pracy - modelu łączącego elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników i pracodawców (o takiej konieczności mówi m.in. Strategia Polityki Społecznej 2007-13), - możliwość korzystania przez pracownice z elastycznych form pracy umożliwiających aktywne życie rodzinne oraz realizację ambicji zawodowych (w skali UE w niepełnym etacie pracuje 1/3 kobiet, w Polsce - 13%), - wzmocnienie rozwiązań służących godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego (statystycznie kobiety są bardziej obciążone obowiązkami domowymi i rodzicielskimi, przez co znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, trudniej im znaleźć zatrudnienie, awansować, zarabiają mniej od mężczyzn na równorzędnych stanowiskach (por. Praca przyjazna rodzinie, Wrocław, 2010), - przełamywanie przez pracodawców postrzegania kobiet jako „gorszych” pracowników (mniej dyspozycyjnych, częściej chodzących na zwolnienia lekarskie, biorących dni opieki nad dzieckiem. Pracodawcy wskazują na problemy z organizacją pracy spowodowane urlopami i zwolnieniami pracowników na opiekę nad dziećmi), - przełamywanie przez pracodawców postrzegania elastycznych form zatrudnienia jako dezorganizujących pracę (pracownice będą mogły realizować się zawodowo bez uszczerbku dla życia rodzinnego oraz rodzicielstwa a pracodawcy wdrożą sprawne, sprawdzone mechanizmy zatrudniania), - wzrost aktywności zawodowej kobiet oraz świadomości kobiet/ich partnerów nt. korzyści wynikających z relacji partnerskich/partnerskiego podziału obowiązków. Produkt finalny „Innowacyjny model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia” zawiera 17 elementów, które w zależności od potrzeb, możliwości czy oczekiwań konkretnego zakładu pracy/instytucji rynku pracy/kobiet mogą być wykorzystywane/stosowane w częściowym lub pełnym zakresie. Możliwe jest zastosowanie narzędzia w postaci jednego, dwóch, lub kilku wybranych elementów modelu. Jednocześnie możliwe jest także wdrożenie pełnego produktu finalnego (wszystkich 17 elementów), np. przez duży zakład pracy.
		e) jakie są efekty działań włączających podjętych wobec produktu finalnego (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym z komponentem ponadnarodowym)
		- produkt finalny w wersji książkowej został przekazany do ponad 800 podmiotów/osób - 6 podmiotów (zakładów pracy) wdrożyło elementy produktu finalnego. - Kilkadziesiąt podmiotów/osób zadeklarowało, iż w przyszłości będą wykorzystywać elementy produktu finalnego w życiu zawodowym/społecznym/prywatnym - podpisano 18 porozumień z instytucjami rynku pracy/organizacjami pozarządowymi/pracodawcami w celu szerszego stosowania PF w praktyce (podmioty te które zadeklarowały informowanie osób/podmiotów z którymi współpracują o bezpłatnej dostępności PF oraz zachęcanie do korzystania z PF).
25	Partnerzy krajowi (jeśli dotyczy) (nazwy instytucji/krótka charakterystyka)	
26	Partnerzy ponadnarodowi (jeśli dotyczy) (nazwy instytucji/kraj pochodzenia/krótka charakterystyka)	

Oświadczam, że wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. nr 101 z 2002r., poz. 926 z późn. zm.) na potrzeby upowszechniania informacji o realizowanym projekcie/projektach przez Krajową Instytucję Wspomagającą - Centrum Projektów Europejskich.

Dominik Kubas

.....
(Imię i Nazwisko - czytelny podpis)

Instrukcja wypełniania fiszki projektowej

Prosimy:

- wypełnić fiskę niezwłocznie po podpisaniu umowy o dofinansowanie projektu;
- każdy projekt opisać w odrębnej fiszce (jeden projekt = jedna fiszka);
- wypełnić każdy punkt fiszki;
- w **pkt. 1** wpisać pełną nazwę danej IP lub IP2 (tj. tej, która zawarła umowę z Beneficjentem - np. Urząd Marszałkowski województwa..., Wojewódzki Urząd Pracy w itp.);
- w **pkt 10:** w przypadku projektów z komponentem ponadnarodowym, prosimy o podanie budżetu dla zadania "Współpraca ponadnarodowa", zaś w przypadku wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej kwoty całego budżetu projektu;
- w **pkt. 18** stosować numerację działań zgodnie z pkt.1.2 i 1.3 cz. II. dokumentu 'Wniosek o dofinansowanie PO KL Instrukcja' z 1.01.2013 r., który na str. 16 wskazuje: *'W przypadku projektów innowacyjnych (zarówno testujących, jak i upowszechniających) należy wybrać właściwe dla danego Priorytetu Działanie, które IP/IP2 wskazała w dokumentacji konkursowej lub dla projektu systemowego jako mające zastosowanie w przypadku projektów innowacyjnych. Tak określone przez IP/IP2 Działanie oznacza wyłącznie, iż IP/IP2 przeznacza środki zabezpieczone w ramach tego Działania na finansowanie projektów innowacyjnych i nie powoduje, iż do tego rodzaju projektów mają zastosowanie zapisy Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL dla tego Działania';*
- w **pkt. 12, 13 i 22** (gdzie znajdują się pola do wyboru) postępować w następujący sposób: dwukrotnie kliknąć na wybrany kwadrat, wybrać „Zaznaczone” i zatwierdzić poprzez „OK.”;
- **pkt. 24e** wypełnić tylko dla projektów innowacyjnych, których **produkty finalne zostały zwalidowane**.