

**PRR „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”
Uzasadnienie wniosku o przyznanie logo Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich**

Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza Pro Europa jest zaangażowana w realizację PIW EQUAL w Polsce jako Administrator Działania 2 PRR „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca” oraz Partner w Działaniu 3 PRR „Życie zaczyna się po czterdziestce”. Wniosek o przyznanie logo ERRSW uzasadniamy w kontekście kluczowych obszarów wyznaczonych przez UE w następujący sposób:

1. **Prawo.** W ramach realizacji zarówno Działania 2, jak i 3 PIW EQUAL staramy się nie tylko upowszechniać wiedzę o prawodawstwie równościowym (seminaria, konferencje, porady prawne dla BO projektu), ale i aktywnie wpływać na tworzenie prawa, aby zapewniało ono lepsze możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego, co ma znaczący wpływ na równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Nasze działania w tej sferze polegają m.in. na analizie prawa regulującego sektor usług opieki nad dzieckiem i tworzeniu możliwości wpisania w system prawny innowacyjnej usługi opiekuńczej „Dzienna Mama”. W ramach wdrażania tele-pracy jako alternatywy dla urlopu wychowawczego nasze PRR podjęło też działania edukacyjne, uświadamiające pracodawcom prawne umocowanie tej formy pracy i możliwości jej praktycznego stosowania. W ramach Działania 3 podejmujemy z kolei próbę skoordynowania i zoptymalizowania już istniejących przepisów z zakresu polityki społecznej i rynku pracy, by skutecznie działać na rzecz aktywizacji osób opiekujących się osobami zależnymi.
2. **Reprezentacja.** Wiele spośród naszych działań w ramach PIW EQUAL to działania upowszechniające i uwrażliwiające opinię publiczną oraz kluczowych aktorów na problem nierównych szans kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym. Dotychczas w ramach tej grupy działań zorganizowano m.in. konferencje, seminaria i badania naukowe, których motywem przewodnim była debata nad możliwościami wyrównania szans kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym oraz stworzenie lepszego modelu godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Tematyce tej poświęcone są także szerokie i różnorodne działania promocyjne projektu o zasięgu regionalnym i ogólnopolskim. W ramach Działania 3 przystąpiliśmy do budowania koalicji na rzecz aktywizacji osób opiekujących się osobami zależnymi, a tym samym narażonych na długotrwałą nieobecność na rynku pracy. Ważnym elementem tego działania jest lobbing na rzecz równowagi praca/życie w środowiskach kluczowych aktorów i inicjowanie debaty na ten temat.
3. **Różnorodność.** Zespół realizujący projekt cechuje się zróżnicowaniem pod względem płci, wieku i doświadczeń pracowników, którzy wnoszą indywidualne wartości i potencjały w codzienną pracę. Rekrutacja pracowników projektu opierała się na kryteriach merytorycznych, nie preferując, ani nie dyskryminując nikogo z powodu płci, wieku czy innych niezależnych cech. Także grupa beneficjentek ostatecznych projektu cechuje się zróżnicowaniem, jeśli chodzi o wiek, wykształcenie, przebieg kariery zawodowej, aktualny status na rynku pracy i doświadczenia życiowe.
4. **Promowanie szacunku i tolerancji.** Jednym z założeń projektu jest to, iż nie można mówić o pełnej aktywizacji zawodowej i społecznej kobiet, jeśli nie towarzyszy mu zrozumienie, wsparcie ze strony pozostałych członków rodziny oraz partnerski podział ról i obowiązków. Jakkolwiek projekt kierowany jest do kobiet, w projekcie przewidziane i realizowane są działania aktywnie włączające całe ich rodziny w tworzenie warunków dla równości, partnerstwa i wzajemnego poszanowania w życiu zawodowym i osobistym. Realizując działania związane z „Dzienną Mamą” partnerstwo miało z kolei możliwość bliskiego przyjrzenia się problemom, jakich doświadczają w przyjmowaniu do przedszkoli dzieci z różnymi dysfunkcjami (przewlekła choroba, niepełnosprawność, itp.). Stąd też podjęto działania mające na celu analizę i promocję tej formy opieki jako sprzyjającej integracji dysfunkcyjnych dzieci ze środowiskiem społecznym.