

1. Streszczenie

Niniejszy dokument stanowi streszczenie raportu przedstawiającego wyniki badania ewaluacyjnego pn. „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”. Realizatorem badania jest IBC GROUP Central Europe Holding S.A. Projekt realizowano w okresie od 17 listopada 2011 do 24 maja 2012 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

Badanie ewaluacyjne było współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Głównym celem badania było dokonanie kompleksowej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa podkarpackiego, oraz zidentyfikowanie ewentualnych nierówności, na które powinna być zwrócona uwaga w trakcie wdrażania komponentu regionalnego PO KL. Sytuacja obu grup docelowych została porównana w odniesieniu do ich uczestnictwa w projektach EFS (kobiety i mężczyźni, jako grupy docelowe projektów) w kontekście zapotrzebowania na odpowiednio ukierunkowane działania. Cele szczegółowe badania, prowadzące do osiągnięcia celu głównego to:

1. Określenie, w jakim stopniu (pośrednim czy bezpośrednim) interwencja z funduszy unijnych podejmowana w ramach komponentu regionalnego PO KL, przyczyniła się do poprawy sytuacji kobiet na podkarpackim rynku pracy.
2. Identyfikacja najbardziej typowych problemów na poziomie systemowym oraz projektowym w realizacji zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim, sformułowanie rekomendacji mających na celu rozwiązywanie i przeciwdziałanie wyżej wymienionym problemom.
3. Zdiagnozowanie poziomu ewentualnych nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na podkarpackim rynku pracy.
4. Rekomendacja pakietu działań i instrumentów zamierzających do przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet na podkarpackim rynku pracy.
5. Identyfikacja tzw. dobrych praktyk w zakresie wdrażania zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim.

Badanie przeprowadzone zostało w dwóch etapach: w pierwszym przeprowadzono analizę danych zastanych oraz opracowano raport podsumowujący (*Raport z analizy desk research*), w drugim zrealizowano badania terenowe. Dane uzyskane w obu częściach badania posłużyły do opracowania *Raportu końcowego z badania ewaluacyjnego*, zawierającego również rekomendacje sformułowane przez Wykonawcę.

W ramach projektu zastosowano metodę triangulacji technik badawczych i źródeł danych, wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

- **Analiza dokumentów (Desk Research)** – analizie poddano dokumenty dotyczące Programu PO KL (dokumentacja konkursowa, sprawozdania z realizacji itp.), dane PEFS, dane z macierzy danych (zbiory danych z badań realizowanych na zlecenie Zamawiającego związanych z tematyką badania), danych ze statystyki publicznej oraz z opracowań i raportów badawczych dot. rynku pracy, sytuacji kobiet itp.
- **Pogłębione wywiady indywidualne (IDI)** – zostało przeprowadzonych ogółem 98 wywiadów pogłębionych. Badaniem objęto dwie grupy respondentów: 5 pracowników zajmujących się zarządzaniem, wdrażaniem i kontrolą projektów w ramach trzech badanych Priorytetów PO KL z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie pełniącego funkcję IP oraz 93 wywiady z kobietami uczestniczącymi w projektach dofinansowywanych ze środków EFS w ramach PO KL.
- **Badanie (CATI)** – zrealizowano 1100 wywiadów z osobami objętymi wsparciem projektowym w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim. Badanie zostało poprzedzone pilotażem na próbie 60 respondentów.
- **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** – przeprowadzono trzy FGI w podziale na poszczególne Priorytety, z udziałem podmiotów realizujących projekty (ogółem 24 osoby).
- **Triady** – przeprowadzono trzy triady z przedstawicielami pracodawców biorących udział w projektach realizowanych w ramach VIII Osi Priorytetowej (ogółem 9 osób).
- **Panele eksperckie** – odbyły się w końcowej fazie realizacji badania. Przeprowadzono trzy panele z udziałem ogółem 16 przedstawicieli instytucji pracodawców, central związkowych, instytucji

i podmiotów realizujących projekty, wiodących organizacji pozarządowych, instytucji oświatowych, uczelni wyższych).

- **Studia przypadków (case study)** - zostały przeprowadzone na podstawie zgromadzonego materiału badawczego w ramach wywiadów indywidualnych z kobietami, objęły analizę sytuacji kobiet - przykłady dobrych praktyk wpływu udziału w projekcie na życie jego uczestniczek oraz najbardziej typowych problemów, z jakimi się borykają poszukując pracy. Opracowano ogółem 10 studiów przypadku.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski z badania ewaluacyjnego zawarte w raporcie końcowym, ujęto je w obszary badawcze zgodnie z celami szczegółowymi badania:

1) Sytuacja kobiet na podkarpackim rynku pracy

- Wyniki analizy przeprowadzonej w ramach badania potwierdziły **istotnie gorszą sytuację kobiet na podkarpackim rynku pracy w porównaniu do sytuacji mężczyzn**. Wskazują na to zarówno widoczne dysproporcje między kobietami i mężczyznami pod względem aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia, odsetka osób bezrobotnych czy długości pozostawania bez pracy.
- **Wśród bezrobotnych mieszanek Podkarpacia jest wyższy niż średnia dla Polski udział kobiet, które posiadają kwalifikacje zawodowe**. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni nie posiadają żadnego stażu zawodowego.
- Współczynnik zatrudnienia kobiet na Podkarpaciu jest wyższy niż w innych regionach, a nawet niż średnia dla kraju. To zjawisko w zestawieniu z relatywnie wysoką stopą bezrobocia kobiet w województwie podkarpackim świadczy o **wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej, przy równoczesnym występowaniu barier w dostępie do pracy**. Wynikają one m.in. z niskich lub niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kwalifikacji, co przekłada się na mniejszą liczbę ofert pracy, których wymogi spełniają i na które mogą aplikować kobiety. Jest to szczególnie widoczne w odniesieniu do struktury zawodów wykonywanych przez kobiety. Najliczniej reprezentowane grupy zawodowe to profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety.
- Analiza raportów z badań przeprowadzonych do tej pory wskazuje, że **na pytanie o przyczynę bezrobocia zdecydowana większość badanych wskazuje brak miejsc pracy. Jest to wystarczająco silny motyw do wyjazdów międzynarodowych czy zagranicznych** choć, jak wskazano niżej, to mężczyźni wykazują większą gotowość do migracji zarobkowych.
- Stwierdzono, że w regionie istnieją ograniczenia wpływające na podejmowanie przez kobiety decyzji o podjęciu pracy. **Jedną z głównych zidentyfikowanych barier w zwiększaniu aktywności zawodowej kobiet jest słabo rozwinięta sieć usług związanych z opieką nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i osobami starszymi**. Konieczne jest stworzenie kadry w tym zakresie np. przeszkolenie opiekunów osób starszych, niepełnosprawnych, niezbędne również jest zaangażowanie jednostek samorządu terytorialnego w tworzenie placówek zapewniających usługi dostępne również dla osób o najniższych przychodach.
- Zjawisko niskiej aktywności zawodowej kobiet może być powiązane z migracją zarobkową mężczyzn. Kobiety charakteryzują się zdecydowanie mniejszą gotowością do migracji niż mężczyźni, często więc zostają w domu i zajmują się dziećmi, podczas gdy mężowie pracują za granicą.
- Analiza bezrobocia według płci oraz grup wiekowych wykazała, iż wyjątkowo wysoka stopa bezrobocia występuje w grupie osób młodych w wieku 15-24 lata. Niekorzystna tendencja utrzymującego się dużego bezrobocia wśród młodzieży oznacza, że **aktualne profile kształcenia i oferta edukacyjna są niedopasowane do zapotrzebowania ze strony pracodawców. Konieczne jest więc wczesne doradztwo zawodowe ułatwiające wybór kierunku kształcenia i ścieżki zawodowej** np. na poziomie szkoły podstawowej. Na poziomie szkolnictwa wyższego konieczny jest monitoring najbardziej poszukiwanych kierunków kształcenia pod kątem potrzeb rynku pracy i monitoring losów absolwentów, który umożliwi stwierdzenie, które kierunki są dochodowe i najlepiej odpowiadają na potrzeby rynku pracy.
- **Podkarpacie cechuje najwyższy wskaźnik długotrwałego bezrobocia**. Wysoki odsetek osób długotrwanie pozostających bez pracy idzie często w parze z wysokim udziałem osób bez kwalifikacji zawodowych, **dlatego istotne jest w ramach szkoleń i kursów koncentrowanie się na zdobyciu twardych umiejętności** i szkoleń zakończonych certyfikatem, które pozwolą w przypadku osób o najniższych kwalifikacjach na podjęcie pracy. Ważnym aspektem jest diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców w tym obszarze. W przypadku zdobywania nowych kwalifikacji bez względu na wiek osób korzystających ze wsparcia istotnym elementem jest możliwość zastosowania zdobytej wiedzy

w praktyce np. poprzez towarzyszące szkoleniom staże zawodowe czy wykorzystanie w szerszym zakresie zatrudnienia subsydiowanego.

2) Analiza przestrzennego zróżnicowania sytuacji kobiet na rynku pracy w woj. podkarpackim

- Analizując przestrzenne zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy wzięto pod uwagę dwa wymiary - sytuację ludności mieszkającej na wsi i w miastach oraz w poszczególnych powiatach. **Województwo podkarpackie cechuje się dużą liczbą osób zamieszkujących na wsi – głównym czynnikiem zróżnicowania sytuacji kobiet jest więc typ miejsca zamieszkania w wymiarze „miasto-wieś”.**
- Województwo podkarpackie charakteryzuje się znaczą feminizacją bezrobocia na wsi. **Kobiety stanowią 2/3 bezrobotnych mieszkających na wsi.**
- Sytuacja zawodowa kobiet mieszkających na obszarach wiejskich, w stosunku do kobiet zamieszkujących miasta istotnie się różni. **Kluczową kwestię w przypadku kobiet mieszkających na wsi i w małych miejscowościach stanowi ograniczony dostęp do opieki nad dziećmi**, co przy wczesnym macierzyństwie jest barierą uniemożliwiającą im podjęcie zatrudnienia. Ponadto jak potwierdzają wyniki badania **kobiety mieszkające na wsi znacznie częściej niż kobiety mieszkające w miastach, oprócz opieki nad dziećmi zajmują się również osobami zależnymi** np. starszymi krewnymi. Wśród innych kluczowych czynników, które należałoby wziąć pod uwagę przy projektowaniu działań skierowanych do kobiet mieszkających na wsi należy wymienić: wysoki odsetek osób bez żadnego doświadczenia zawodowego – tj. tworzenie programów szkoleń opartych o bazową wiedzę, na poziomie podstawowym; niska aktywność w zakresie poszukiwania pracy – konieczność realizacji projektów uwzględniających doradztwo i pomoc psychologiczną; problemy komunikacyjne np. z dojazdem na szkolenie – realizacji szkoleń w miejscach dogodnych dla uczestników, zapewnienie dojazdów (np. busem) czy zwrot kosztów dojazdu.
- Wyniki potwierdzają **mniejszą trwałość wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej wśród kobiet wiejskich** (większy odsetek firm jest zamykanych po okresie roku), co oznacza konieczność zwiększonych działań ukierunkowanych na pomoc w opracowywaniu biznes planów i zmianę w konstrukcji szkoleń.
- **Wspólnym problemem kobiet i mężczyzn mieszkających na wsi**, w porównaniu do osób mieszkających w miastach, istotnym przy podejmowaniu zatrudnienia i korzystaniu ze wsparcia **są utrudnienia komunikacyjne (długie i czasochłonne dojazdy) oraz wysokie koszty dojazdów**. Brak dobrych połączeń w wielu przypadkach wyklucza podjęcie pracy w innym powiecie, pracy zmianowej czy w weekendy, ze względu na trudności z dojazdem. **Ważnym elementem poprawy dostępu do pracy, jest współpraca jednostek samorządu terytorialnego i władz województwa na rzecz rozwoju sieci komunikacyjnej i lepszego połączenia mniejszych miejscowości z głównymi miastami - rynkami pracy regionu**. W ramach projektów realizowanych z Priorytetu VI i VII istotnym wskaźnikiem poprawy sytuacji niektórych osób było skorzystanie z dofinansowywanych kursów prawa jazdy i dzięki temu uzyskanie większej niezależności komunikacyjnej i poprawa mobilności.
- Wśród niekorzystnych zjawisk występujących na lokalnym rynku pracy wskazać można zróżnicowanie stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa, a także różne proporcje płci wśród zatrudnionych i bezrobotnych. **Powyżej średniej w zakresie stopy bezrobocia kobiet dla całego województwa znajdują się wszystkie miasta na prawach powiatu**. Wskazuje to na sygnalizowany **problem niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kwalifikacji kobiet** oraz konieczności analizy profili ich kształcenia zarówno na poziomie wyższym, jak i zawodowym.
- Poszczególne powiaty różnią się strukturą gospodarki. Na trudności ze znalezieniem pracy w niektórych powiatach i fakt łatwiejszego znalezienia pracy przez mężczyzn również tej dorywczej czy sezonowej, wielokrotnie zwracały uwagę respondentki w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych. **Nierówności w dostępie do pracy między kobietami a mężczyznami obserwowane są więc również w szarej strefie zatrudnieniowej**.
- Przy określaniu wskaźników zatrudnienia kobiet w projektach należy szczegółowo analizować sytuację na lokalnym rynku pracy i uwzględnić zróżnicowanie przestrzenne poziomu feminizacji zatrudnienia, aby móc osiągnąć przyjęte założenia. Zróżnicowanie przestrzenne wskazuje na konieczność kierowania wsparcia, np. dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, do powiatów, w których występuje najmniejsza podaż pracy (samozatrudnienie, tworzenie miejsc pracy).

3) Konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy

- **Kobiety przeważają w kategorii osób długotrwale bezrobotnych**. Tendencje w tym zakresie są dość typowe w zestawieniu z resztą kraju. Interesujący jest natomiast fakt, że **Podkarpacie wyróżnia się na tle innych regionów niższym odsetkiem bezrobotnych kobiet powyżej 50 roku życia**

(odsetek ten jest zresztą w regionie niższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn z tej samej grupy wiekowej).

- Wyniki analiz wskazują, że przyczyny długotrwałego bezrobocia są inne w przypadku kobiet, a inne u mężczyzn. U kobiet o długości pozostawania bez pracy przede wszystkim decyduje macierzyństwo i trudności z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka/ dzieci. Występują także trudności w znalezieniu pracy, która umożliwi godzenie obowiązków rodzinnych, domowych i zawodowych. Dlatego spośród różnych grup **najtrudniej jest się odnaleźć na rynku pracy kobietom między 30 a 40 rokiem życia wychowującym dzieci (również samotnie) i nieposiadającym doświadczenia zawodowego**. Sytuacja ta wymaga tworzenia programów uwzględniających brak doświadczenia i wiedzy o sposobach poszukiwania pracy. Opisane trudności ograniczają zaangażowanie kobiet na rynku pracy i są przyczyną wycofania się z niego¹. Cięża jest czynnikiem znacząco zmniejszającym szanse podjęcia pracy przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo².
- Wyniki pokazują, że kobiety wykorzystują czas urlopu wychowawczego na opiekę nad dzieckiem nie próbując łączyć jej z aktywnością zawodową lub nauką i podnoszeniem swoich kwalifikacji. Wśród kobiet pozostających bez pracy do 24 miesięcy od momentu zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego występują duże potrzeby w zakresie podwyższenia umiejętności zawodowych³.
- W przypadku osób posiadających doświadczenie zawodowe - **długi okres pozostawania bez pracy sprawia, iż kwalifikacje tych osób często podlegają dezaktualizacji. Jest to widoczne w przypadku kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Dlatego istotnym elementem wsparcia jest tworzenie projektów, które pozwolą w tym czasie kobietom na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych**. Ważną rolę na etapie tworzenia założeń projektu jest możliwość uwzględnienia finansowania kosztów opieki nad dzieckiem czy osobą zależną oraz zwrot kosztów dojazdów.
- Istotnym czynnikiem poprawy sytuacji kobiet jest wzrost poziomu ich wykształcenia. Wyniki badania wskazują, że **czas pozostawania bez pracy przez kobiety jest ściśle skorelowany z ich poziomem wykształcenia**. Stawiany przez pracodawców wymóg formalny w ubieganiu się o pracę np. wykształcenia średniego, utrudnia kobietom gorzej wykształconym dostęp do pracy. Ponadto nawet w przypadku podjęcia zatrudnienia, w przypadku utraty pracy, kobiety wielokrotnie borykają się z problemem bycia bezrobotnym (*wielokrotne bezrobocie*). Konieczne jest więc również zachęcanie dorosłych do korzystania z możliwości kształcenia ustawicznego.
- Niniejsze wnioski wskazują na **konieczność kierowania wsparcia w ramach Działania 6.1 POKL przede wszystkim do kobiet słabo wykształconych, które są w największym stopniu zagrożone długotrwałym bezrobociem**, z drugiej strony ogromną rolę odgrywa tutaj system doradztwa na poziomie szkół gimnazjalnych i zawodowych.

W projektach kierowanych do osób najslabiej wykształconych, konieczne jest poszerzenie wsparcia np. w postaci kursów, szkoleń o obowiązkowe moduły doradcze np. doradztwo zawodowe. Jak bowiem pokazują wyniki badania kobietom często brakuje wiedzy w zakresie wyboru ścieżki zawodowej, a przy wyborze szkoleń i kursów - konsekwencji i zdecydowania. Ich dobór bywa chaotyczny i nie przyczynia się do zdobycia zatrudnienia.

- Ponadto **kobiety o niskich kwalifikacjach mają często problemy** w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami czy też już po podjęciu pracy z komunikacją **w zakresie egzekwowania swoich praw pracowniczych** (np. umowy, zmiany wynagrodzenia itp.). **Konieczne są więc szkolenia, które pozwolą zarówno rozwinąć umiejętności miękkie kobiet, jak i poszerzyć ich wiedzę w zakresie przepisów kodeksu pracy**.
- W ramach pomiaru CATI badano m.in. wpływ udziału wsparcia na polepszenie sytuacji beneficjentów na rynku pracy. Spośród wszystkich przebadanych beneficjentów korzystających ze wsparcia - w chwili obecnej średnio co druga osoba nie pracuje. Wśród kobiet odsetek osób pracujących jest zdecydowanie niższy (43,2%) niż wśród mężczyzn (54,8%), większy jest natomiast odsetek osób długotrwanie bezrobotnych (zarejestrowanych dłużej niż rok). **Kobiety są w znacznie większym stopniu narażone na długotrwałe bezrobocie**. Dlatego mimo iż podają te same co mężczyźni odczuwalne skutki pozostawania bez pracy, znacznie częściej wskazują: spadek dochodów i utratę niezależności finansowej; spadek samooceny; redukcję więzi towarzyskich. W większym stopniu są

¹Rynek Pracy w Polsce 2010, MPiPS, Warszawa 2011.

²Tamże.

³ POD WIATR – Analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.

także narażone na dezaktualizację kwalifikacji – kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na spadek umiejętności i kwalifikacji (37% wobec 28%).

4) Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS

- Przestrzeganie polityki równości szans wymusza na wnioskodawcach sięgnięcie do badań, analiz czy statystyk i realizację projektów w oparciu o fakty, a nie założenia a priori. Zdiagnozowaną barierą jest brak danych statystycznych i informacji dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy np. w zakresie ich zatrudnienia w różnych zawodach czy branżach (jest to szczególnie widoczne w przypadku uzasadniania realizacji szkoleń zawodowych).

Problemy z zasadą równości szans pojawiają się w projektach, które skierowane są do jednej płci – projektodawcy obawiają się realizacji takich projektów i rzadko sygnalizowali korzystanie z wyjątków, co, do których nie stosuje się *Standardu Minimum Wniosku PO KL*. Nadal, jak wskazują projektodawcy, pojawiają się projekty „praktyczne” opierające się na tradycyjnym podziale ról. Niektórzy wnioskodawcy podkreślają, że uwzględniają kobiety w niektórych typach projektów ze względu na modę lub aby zwiększyć szanse projektu na otrzymanie dofinansowania.

- U części wnioskodawców występuje niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzn – przede wszystkim w zakresie celów stosowania rozwiązań wyrównywania szans. W celu przełamania tych barier eksperci wskazywali na **konieczność przygotowania opracowania zawierającego interpretację wytycznych dot. równości szans kobiet i mężczyzn z przykładami**, skierowanego zarówno do wnioskodawców projektów, pracodawców jak i do asesorów oceniających projekty konkursowe. Elementem wspomagającym powinny być również szkolenia dedykowane tej tematyce.
- W zakresie wspierania równości szans eksperci zwracali uwagę na konieczność budowania założeń projektowych, tak, aby wyposażyć kobiety w wiedzę i dodatkowe kompetencje, które umożliwią im konkurowanie o miejsca pracy z mężczyznami czy awans zawodowy (stworzenie mechanizmów szybszego awansu i zmniejszania zjawiska szklanego sufitu), a tym samym zmniejszą obszary dyskryminacji i wpłyną na poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Powoduje to, że **zakres wsparcia powinien być różnicowany ze względu na płeć (inne wsparcie dla kobiet w ramach projektów)**.
- Jako efektywne oceniane są projekty, w których na etapie tworzenia założeń projektowych uwzględniono potrzeby kobiet np. w zakresie zapewnienia kosztów dojazdów czy kosztów opieki nad osobą zależną.
- W projektach realizowanych z udziałem osób pracujących często potrzeby kobiet i mężczyzn są zbliżone, dlatego jak wskazywali wnioskodawcy realizujący projekty w ramach Priorytetu VIII, często proporcje udziału w projektach kobiet i mężczyzn wynikają bardziej z konieczności wywiązania się ze *Standardu Minimum* niż z realnych różnic w potrzebach obu grup.
- Z kolei w przypadku wsparcia w postaci dotacji związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej potrzeby obu grup wydają się być zróżnicowane. Wyniki wywiadów z kobietami a także sygnały od projektodawców wskazują, że w projektach skierowanych do osób chcących założyć własną działalność gospodarczą, kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują ze wsparcia już na początkowym etapie. Można przypuszczać, że dzieje się tak, gdyż w projektach takich w małym stopniu uwzględniane są potrzeby kobiet przedsiębiorców. Oznacza to, że **kobiety potrzebują znacznie więcej pomocy doradczej i wspierającej zarówno na etapie przed uruchomieniem firmy, jak i po jej założeniu**.
- Konsekwencją stosowania zasady równości szans w projektach jest przenoszenie doświadczeń projektodawców na grunt zawodowy. Wnioskodawcy, jako pracodawcy sami w większym zakresie stosują zasady równości szans we własnych firmach np. prowadząc dobór pracowników w oparciu o kryteria merytoryczne, wykazując większą świadomość zapewnienia jednolitych wynagrodzeń, dbałości o przestrzeganie prawa.
- Istotną barierą w zakresie stosowania równości szans, jest bariera w postaci oczekiwań pracodawców i rynku pracy w zakresie np. zawodów wykonywanych przez kobiety. Wnioskodawcy wskazywali na **konieczność zmiany mentalności pracodawców i walki ze stereotypami**. Skuteczność wsparcia w zakresie realizacji równości szans kobiet i mężczyzn wymaga realizacji działań ściśle powiązanych z rynkiem pracy tj. edukowania pracodawców. Stereotypy i bariery mentalne to problem w pewnym stopniu występujący również po stronie osób poszukujących pracy. Większa liczba ofert np. w branży budowlanej przyczynia się do tworzenia wśród kobiet postaw rezygnacji i przekonania, że mężczyźni są z założenia w lepszej sytuacji na rynku pracy.

- Równoległe do działań prowadzonych wśród kobiet, **ważnym obszarem jest edukacja w zakresie przestrzegania prawa i promocja zasady równości szans wśród pracodawców**. Działania do nich skierowane powinny objąć również w szerokim zakresie promocję i **propagowanie rozwiązań takich jak elastyczny czas pracy czy elastyczne formy zatrudniania**.

5) Obszary nierówności między kobietami, a mężczyznami na rynku pracy

- Badanie wskazuje, że jednym z kluczowych problemów podkarpackiego rynku pracy jest **dyskryminacja strukturalna**. Kobiety wskazywały zarówno na problemy z pozyskaniem pracy, ale także z jej utrzymaniem. Przekłada się to na długość pozostawania bez pracy – **utrata pracy przez kobiety wiąże się z dłuższym procesem poszukiwania pracy i z mniejszymi możliwościami jej znalezienia**.
- Jedną z głównych konsekwencji istniejących trudności na rynku pracy jest **rezygnacja przez kobiety z aspiracji zawodowych**, ograniczenie ich rozwoju kariery zawodowej oraz obniżenie aspiracji płacowych. Dla kobiet z wykształceniem wyższym oznacza to często podejmowanie pracy niezgodnej z zawodem, w którym się kształciły.
- W woj. podkarpackim obserwowane jest **zjawisko segregacji zawodowej kobiet** – tj. nierównomiernego rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w różnych zawodach. Skutkiem segregacji zawodowej są trudności w uzyskaniu zatrudnienia przez kobiety w zawodzie, który nie jest im kulturowo przypisany np. w zawodach technicznych czy prowadzących działalność w męskich branżach takich jak budownictwo, energetyka czy zatrudnionych w zielonych zawodach.
- Z jednej strony konieczne jest więc **wzmocnienie działań w kierunku promowania zawodów i kierunków technicznych wśród kobiet**, a z drugiej niezbędne są działania skierowane do pracodawców.
- Innym przejawem dyskryminacji są **różnice w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn**. Istotną barierą w rozwiązaniu problemu dyskryminacji kobiet w obszarze wynagrodzeń jest mniejszy dostęp do pracy, a co za tym idzie i aspiracje finansowe kobiet są zdecydowanie niższe niż mężczyzn.
- **W analizowanej literaturze, wśród czynników wpływających na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy wymieniane są przede wszystkim rozwiązania umożliwiające pogodzenie życia rodzinnego z pracą zawodową** np. elastyczne godziny pracy, niepełny wymiar pracy, elastyczne formy zatrudnienia, zapewnienie tego samego stanowiska po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.
- **Na poprawę sytuacji kobiet wpływ mogą mieć rozwiązania zwiększające partycypację mężczyzn w wychowaniu dzieci oraz wykorzystywanie przez nich swoich uprawnień urlopowych związanych z narodzinami dziecka**. Olbrzymią rolę w formułowaniu, utrwalaniu i zmianie postaw społecznych odgrywa m.in. edukacja (edukacja szkolna, szkolenia i dorosłych) oraz wizerunek prezentowany w mediach.

6) Ocena poszczególnych form wsparcia w ramach PO KL 2007-2013 – trwałość i efektywność wsparcia

- Udział w poszczególnych formach wsparcia w znacznym stopniu umożliwił beneficjentom zwiększenie wiedzy i umiejętności zawodowych istotnych z perspektywy potrzeb rynku pracy. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni zadeklarowali pozytywną zmianę w tym zakresie.
- Większość beneficjentów (74%) skorzystała tylko z jednej formy wsparcia. W tej grupie dominowały osoby mieszkające na wsi (73,2%), częściej niż mieszkańcy większych miast (62,3%), co wskazuje na **mniejszą dostępność pomocy na obszarach wiejskich**.
- Najwyższe oceny w zakresie zgodności z potrzebami zanotowano w stosunku do staży/praktyk zawodowych oraz przygotowania zawodowego – wysoka ocena była zarówno wśród mężczyzn (91,5%) jak i kobiet (95%). **Stáže/praktyki oraz przygotowanie zawodowe to rodzaj wsparcia, który oceniano bardzo wysoko** zarówno pod względem trafności jak i skuteczności spełniania potrzeb beneficjentów, bez względu na rodzaj Poddziałania, z jakiego było finansowane.
- Jedną z form wsparcia, w której najczęściej partycypowali beneficjenci były szkolenia, warsztaty i kursy. Ponad 90% uczestników wskazywała na zgodność tej formy wsparcia ze swoimi potrzebami. Blisko co druga kobieta oceniła wzrost swojej wiedzy i umiejętności dzięki tej formie wsparcia jako duży lub bardzo duży. Wśród mężczyzn odsetek ten był nieznacznie wyższy.

Najwyższy wzrost wiedzy i umiejętności zanotowano przy ocenie działań prowadzonych w ramach Priorytetu VIII czyli w zakresie wsparcia kierowanego do osób pracujących. Aż 51, 9% respondentów korzystających ze szkoleń i kursów w ramach Poddziałania 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji*

zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw oceniło wzrost jako duży bądź bardzo duży. Wskazuje to na dopasowanie np. szkoleń i kursów do potrzeb beneficjentów pracujących i dowodzi obserwowanego przez uczestników pozytywnego oddziaływania wsparcia na ich kapitał zawodowy.

- Prawie połowa, bo 45,9% kobiet korzystających ze szkoleń, kursów i warsztatów przyznało, że zdobyty zasób umiejętności zawodowych i wiedzy okazał się przydatny w pracy. Odpowiednio 41,7% mężczyzn było tego samego zdania. Dla 23,3% badanych kobiet zdobyte umiejętności i wiedza okazały się w ogóle nieprzydatne w pracy wykonywanej dotychczas, a wśród kobiet mieszkających na wsi, także w pracy na gospodarstwie. **Tematyka i dostępność kursów i szkoleń w ocenie beneficjentek jest często niewystarczająca, co wskazuje na konieczność dostosowania wsparcia do potrzeb poszczególnych grup beneficjentów, a także rynku pracy.**
- Bardzo wysoko beneficjenci ocenili dotacje na założenie własnej firmy. Jest to forma wsparcia z której zdecydowanie częściej korzystają mężczyźni i jest przez nich oceniana wyżej (91,8%), niż przez kobiety (85,7%). W przypadku zdecydowanej większości beneficjentów - 62,3% przyznaje, że założona firma nadal funkcjonuje. Trwałość tej formy wsparcia jest w grupie mężczyzn i kobiet zbliżona - jednak warto podkreślić, że wśród kobiet odsetek osób, które zamknęły działalność po okresie minimum roku jest nieco wyższy i wyniósł 39,3%, a wśród mężczyzn 36,7%.

Jak wskazują wyniki badania kobiety częściej rezygnują w trakcie realizacji kursów i szkoleń w zakresie przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej jak i na etapie przygotowania biznes planu i wycofują się z udziału w zakresie otrzymania dotacji, co wskazuje na konieczność innego podejścia w zakresie planowania działalności gospodarczej kobiet. Ponadto odsetek kobiet korzystających ze wsparcia w zakresie zakładania własnej firmy jest ponad trzykrotnie niższy niż w przypadku mężczyzn. **Konieczne jest już na poziomie edukacji szkolnej tworzenie programów, których celem będzie kształtowanie postaw przedsiębiorczych oraz zapewnienie większego wsparcia kobietom (zarówno przed jak i po uruchomieniu własnej firmy).**

- Zaobserwowano również, że **działalność gospodarcza prowadzona przez osoby z niskim poziomem wykształcenia charakteryzuje się mniejszą trwałością** (zdecydowanie więcej osób zamknęło działalność po minimalnym wymaganym okresie).
- Problemem nie tylko dla kobiet prowadzących działalność gospodarczą jest konkurencja i umiejętność radzenia sobie z jej działaniami. **W celu zwiększenia skuteczności wsparcia dedykowanego przedsiębiorcom powinno ono zostać poszerzone o szkolenia i o usługi doradcze dla nowo otworzonych firm np. jak rozwijać firmę, być konkurencyjnym, korzystać z kredytów itp. lub wskazywanie miejsc, w których taką pomoc można uzyskać np. w punktach konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług.**
- **Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni polecają, jako skuteczne inne formy pomocy pomoc psychologiczną czy doradztwo zawodowe,** co wskazuje na efektywność tych form wsparcia i zasadność ich stosowania w większym stopniu w odniesieniu do kobiet w trudnej sytuacji.
- Wyniki badania wskazują, że w przypadku staży zawodowych oraz zatrudnienia subsydiowanego jakość zdobytej w ich trakcie wiedzy i doświadczenia jest wysoka, ale nisko oceniano trwałość tych form wsparcia ze względu na brak kontynuacji zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie.

Pozytywne oceny w zakresie wzrostu wiedzy i poprawy umiejętności zawodowych oraz wysoka zbieżność z oczekiwaniami i potrzebami nie zawsze korespondują z efektem w postaci pozyskania zatrudnienia, co miało bezpośredni wpływ na ocenę wsparcia. Spośród wszystkich przebadanych beneficjentów tylko co druga osoba obecnie pracuje. Wśród kobiet odsetek osób pracujących jest zdecydowanie niższy (43,2%), niż wśród mężczyzn (54,8%).

- Największą pozytywną zmianę w sytuacji beneficjentów można zauważyć wśród osób korzystających ze wsparcia w ramach Priorytetu VI - co drugi respondent (45,6% badanych) przyznaje, że jego sytuacja się poprawiła, podczas gdy wśród osób pracujących objętych wsparciem w ramach Priorytetu VIII - zaledwie co trzeci (30%). Najmniejsze zmiany zauważane są w Priorytecie VII - tylko co piąty (22,9%) deklaruje poprawę swojej sytuacji.
- Wśród osób pracujących korzystających ze wsparcia w ramach Priorytetu VIII widoczna jest stabilizacja - obecnie 90% pracuje, a mimo braku istotnych zmian zawodowych, blisko 60% ocenia swoją sytuację zawodową, jako bardzo dobrą lub dobrą.

- Zdecydowana większość respondentów jest przekonana o konieczności nasilenia działań – bez względu na płeć. **Kobiety przede wszystkim ogniskują uwagę na faktycznej pomocy w znalezieniu pracy.** Jest to naturalna konsekwencja barier w dostępie do pracy i mniejszej ilości ofert pracy dedykowanych dla kobiet. Dlatego kobiety bardziej negatywnie niż mężczyźni oceniają swoją sytuację zawodową po skorzystaniu ze wsparcia.
- Kobiety ponadto identyfikują więcej barier na rynku pracy związanych z płcią oraz z innymi kryteriami wykluczenia. Mają także większe oczekiwania względem działań redukujących wykluczenie zawodowe.

7) Udział kobiet w projektach realizowanych w ramach wybranych działań komponentu regionalnego PO KL (formy wsparcia)

- Struktura płci i wieku osób korzystających z wsparcia w poszczególnych Priorytetach jest zróżnicowana, **najważniejsze zauważone tendencje to: przewaga starszych kobiet nad starszymi mężczyznami wśród Beneficjentów Priorytetu VIII, stosunkowo niski udział Beneficjentów Priorytetów VI i VII z najstarszych grup wiekowych, a także wysoki udział osób najmłodszych we wsparciu z Priorytetu VI.**
- Projekty realizowane w ramach Priorytetu VI i VII pozwalają inwestować w osoby o niskich kwalifikacjach. **Wysoka stopa bezrobocia zróżnicowana geograficznie to czynnik, który w istotny sposób wpływa na wskaźniki zatrudnienia założone w projektach.** Jak wskazują wypowiedzi wnioskodawców, obawiają się oni zwłaszcza w projektach realizowanych na poziomie lokalnym o spełnienie przyjętych założeń projektowych.

8) Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy – działania, efekty, dobre praktyki

- Czynniki decydujące o przebiegu ścieżki zawodowej kobiet są w wysokim stopniu zróżnicowane, na podstawie studiów przypadków można do nich zaliczyć: wiek, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, sytuacja rodzinna, miejsce zamieszkania, wielkość lokalnego rynku pracy.
- Bez względu na branżę, rodzaj wykonywanej pracy czy wykształcenie, **dla pracodawców jednym z najważniejszych czynników branych pod uwagę jest doświadczenie zawodowe.** Studia przypadku wskazują, że podnoszenie kwalifikacji wyłącznie poprzez kursy nie daje gwarancji znalezienia pracy po ich ukończeniu, właśnie ze względu na brak praktyki. **Rekomendowana zamiana formy wsparcia powinna polegać na zwiększeniu możliwości zatrudnienia po odbyciu stażu** w miejscach, które wybiorą same beneficjentki – tak, aby uczyć je w przypadku utraty pracy samodzielnego kontaktu z pracodawcami i aktywności w szukaniu pracy.
- Zgodnie ze wskazaniami beneficjentek **wsparcie pełni istotną rolę motywacyjną**, poprawia samoocenę i podnosi aktywność w działaniach związanych z poszukiwaniem zatrudnienia, minimalizując frustrację związaną z długotrwałym pozostawianiem bez pracy.
- Analiza przypadków wskazuje, że dobieranie kursów według zbieżności ich tematyki z profilem wykształcenia bez uprzedniego zbadania predyspozycji i oczekiwań beneficjentów nie przynosi zamierzonego efektu w postaci przyrostu i wzmocnienia ich kompetencji.
- Przykłady zaprezentowane w ramach studiów przypadku potwierdzają **konieczność realizacji kursów i szkoleń np. komputerowych na poziomie podstawowym, szczególnie w przypadku osób 50+.** Obsługa komputera jest umiejętnością szczególnie cenną dla mieszkańców wsi, zwiększającą dostęp do informacji. Ponadto jak pokazują przykłady – wiedza zdobyta na szkoleniu jest przekazywana dalej, z kursów korzystają również inni członkowie rodziny.
- Prezentowane przypadki wskazują, że zdobycie pracy czy możliwości odbycia stażu są wynikiem starań własnych i aktywności osoby poszukującej pracy.
- Rozwiązaniem ułatwiającym poszukiwanie pracy osobom bezrobotnym mieszkającym poza obszarem miejskim jest przekazywanie informacji na temat ofert pracy do różnych lokalnych organizacji i jednostek, które mogą pełnić rolę dystrybutorów informacji.

Kluczowe wnioski i rekomendacje z badania:

⇒ Wysoka stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudniania kobiet w województwie podkarpackim świadczą o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej, przy równoczesnym występowaniu barier w dostępie do pracy. **Badanie potwierdziło występowanie dyskryminacji strukturalnej - mniejsze możliwości znalezienia pracy przez kobiety**, trudności z jej utrzymaniem, dłuższe okresy braku pracy oraz w konsekwencji niższe oczekiwania finansowe kobiet (dyskryminacja w obrębie wynagrodzeń). Dlatego **rekomendowanym elementem wsparcia w ramach projektów POKL jest rozwijanie przedsiębiorczości kobiet**, wspieranie ich możliwości samorealizacji oraz rozwoju zawodowego poprzez zwiększenie w ramach Priorytetu VI liczby kobiet przedsiębiorców oraz zwiększanie liczby kobiet prowadzących działalność gospodarczą na wsi.

Istotnym elementem zwiększenia trwałości wsparcia w zakresie prowadzenia działalności przez kobiety jest doradztwo i kompleksowe wsparcie. Zróżnicowanie przestrzenne wskazuje na konieczność kierowania wsparcia np. dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej do powiatów, w których występuje najmniejsza podaż pracy (samozatrudnienie, tworzenie miejsc pracy). Równolegle do działań realizowanych w ramach projektów dofinansowywanych ze środków POKL konieczna jest poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez podjęcie działań systemowych, których efektem będzie powstawanie nowych miejsc pracy.

- ⇒ **Niezbędne jest zintensyfikowanie działań ukierunkowanych na pomoc w opracowywaniu biznes planów osobom mieszkającym na obszarach wiejskich np. poprzez realizację szkoleń i usług doradczych.** Zapewnienie wsparcia również po rozpoczęciu działalności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w postaci założeń projektowych i objęcia pomocą osób, które wystartowały z własną firmą.
- ⇒ Występują deficyty wiedzy i umiejętności osób bezrobotnych w zakresie poruszania się na rynku pracy oraz w zakresie pozyskiwania informacji nt. możliwości skorzystania ze wsparcia. Rekomenduje się propagowanie szkoleń z zakresu efektywnego poszukiwania pracy - informacji na temat oferowanego wsparcia (gdzie szukać informacji, jak je pozyskiwać itp.) szczególnie w dostępie do informacji na wsi, tam gdzie nie ma dostępu do Internetu, a informacje o wsparciu często za późno docierają do beneficjentów. Propagowanie rozwiązań np. w zakresie samodzielnego szukania pracy (również niestandardowymi metodami) czy przejmowania inicjatywy w zakresie organizacji stażu u konkretnego pracodawcy.
- ⇒ Wśród rekomendowanych działań ukierunkowanych na zmniejszenie stopy bezrobocia w grupie osób młodych w wieku 15-24 lata znalazły się **wczesne doradztwo ułatwiające wybór kierunku kształcenia i ścieżki zawodowej np. na poziomie szkoły podstawowej.** Rekomendacje operacyjne odnosiły się do zwiększenia liczby staży zawodowych w projektach szkoleniowych i obligatoryjnych staży dla wszystkich uczestników szkoleń zawodowych. W przypadku zdobywania nowych kwalifikacji bez względu na wiek osób korzystających ze wsparcia - zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce np. poprzez towarzyszące szkoleniom staże zawodowe czy w przypadku osób starszych subsydiowane zatrudnienie.
- ⇒ **W przypadku osób młodych konieczne jest zintensyfikowanie form wsparcia ukierunkowanych na zdobycie doświadczenia np. poprzez staże i praktyki zawodowe** oferowane w ramach Działania 6.1 POKL oraz skrócenie czasu oczekiwania na możliwość skorzystania ze wsparcia.
- ⇒ **W projektach kierowanych do osób najslabiej wykształconych, konieczny jest szerszy zakres wsparcia i jego poszerzenie np. w postaci kursów/ szkoleń o obligatoryjne moduły doradcze/ doradztwa zawodowego.** Konieczną są szkolenia, które pozwolą rozwijać umiejętności miękkie kobiet. Niezbędne jest ponadto propagowanie wśród kobiet najslabiej wykształconych możliwości kształcenia.
- ⇒ **Niezbędny jest monitoring najbardziej poszukiwanych kierunków kształcenia pod kątem potrzeb rynku pracy** oraz upowszechnianie wyników badań losów absolwentów - co umożliwi stwierdzenie, które kierunki są dochodowe i najlepiej odpowiadają na potrzeby rynku pracy. **Wśród działań projektowych rekomendowano realizację mniejszych projektów dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy, prowadzenie projektów w oparciu o diagnozę potrzeb przedsiębiorców oraz analizę szkoleń pod kątem zawodów, niezbędnych na rynku pracy.**
- ⇒ Niezbędna jest realizacja projektów szkoleniowych, **tworzenie zaplecza kadrowego, które zapewni wykwalifikowaną opiekę nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi oraz opiekę nad dziećmi.** Niezbędne jest zaangażowanie jednostek samorządu terytorialnego w tworzenie placówek zapewniających usługi dostępne również dla osób o najniższych przychodach.
- ⇒ Na rynku pracy obserwowane są zjawiska dyskryminacji kobiet w różnych obszarach życia zawodowego: do częstych nadużyć w tym zakresie należy stosowanie tzw. umów śmieciowych lub praca bez umowy. **Wśród rekomendowanych działań znalazły się edukacja pracodawców i wnioskodawców w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia czy elastycznego czasu pracy.**
- ⇒ Rekomenduje się przygotowanie opracowania zawierającego interpretację wytycznych dot. równości szans kobiet i mężczyzn z przykładami, skierowanego zarówno do wnioskodawców projektów, pracodawców jak i do asesorów. Elementem wspomagającym powinny być również szkolenia dedykowane tej tematyce.