

Project Number LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

## WP2

# RAPORT Z ANALIZY POTRZEB SZKOLENIOWYCH WERSJA SKRÓCONA - PL

Partner odpowiedzialny:

Centro di Iniziativa Europea soc. coop. v. Poerio, 39 - 20129 Milano - IT

kontakt:

Elisabetta Maggi tel +39.0220524729 mail: [emaggi@cdiecoop.it](mailto:emaggi@cdiecoop.it)

## INDEX

|                          |    |
|--------------------------|----|
| WPROWADZENIE .....       | 3  |
| ANALIZA RAPORTU .....    | 4  |
| WYWIADY .....            | 6  |
| GRUPY DOCELOWE .....     | 10 |
| WNIOSKI KOŃCOWE .....    | 11 |
| SŁABE STRONY .....       | 13 |
| PROPOZYCJE KOŃCOWE ..... | 13 |

## WPRWADZENIE

Międzynarodowy projekt "FRO Curriculum" oraz raport końcowy są współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Programu Działań w dziedzinie Uczenie się przez całe życie- Lifelong Learning programme LEONARDO DA VINCI.

W skład partnerstwa utworzonego dla potrzeb realizacji projektu wchodzi 7 przedstawicieli reprezentujących organizacje typu NGO, MŚP oraz Izby Handlowe pochodzące z 5 różnych krajów: ANJAF (PT), European Movement International (BE), Centro di Iniziativa Europea (IT), European Association of Women Resource Centres (SV), Regional Association of Veneto Chambers of Commerce (IT), Business and Development Center (PL), Encounter AB (SV). Zawiązane partnerstwo posiada rozległą wiedzę w dziedzinach niezbędnych dla sprawnej realizacji projektu: VET, równe szanse, równość płci, systemy zarządzania, współpraca na rzecz odpowiedzialności społecznej, rozwój MŚP oraz procesy innowacyjne.

Poniższy raport jest pierwszym krokiem uczynionym w celu zdefiniowania i określenia jasnego i zrozumiałego profilu profesjonalnego i jednocześnie służy stworzeniu i opracowaniu nowego programu szkoleniowego dla nauczycieli i trenerów.

Aby osiągnąć założone cele w stopniu maksymalnym posłużyliśmy się wieloma narzędziami takimi jak: analiza potrzeb, raporty oraz wywiady z przedstawicielami grup docelowych.

Definicja wszechstronnego profilu profesjonalnego oraz stworzenie nowego programu szkoleniowego są rzeczywistym wynikiem końcowym projektu FRO curriculum.

FRO Curriculum odpowiada na potrzeby zwiększenia profesjonalnych kwalifikacji wśród nauczycieli i szkoleniowców w zakresie równych szans oraz polityki zgodności we Włoszech, Polsce, Portugalii i Szwecji. Wyższe kwalifikacje umożliwią nauczycielom i szkoleniowcom oferowanie odpowiednich szkoleń dla przedsiębiorców skoncentrowanych na systemach zarządzania polityką równych szans i organizacjami zajmującymi się rodzinami- Family Responsible Organisations (FRO).

Europejskie firmy, a zwłaszcza MŚP, zmagają się z wzrastającą globalną konkurencją wymuszającą nową wiedzę, umiejętności i nowe rozwiązania polityczne. Badania pokazują korelację pomiędzy równymi szansami, polityką sprzyjającą rodzinie a zyskownością w przedsiębiorstwach. Równość szans jest uznawana jako "konieczny warunek do osiągnięcia celów EU w zakresie wzrostu zatrudnienia i spójności społecznej". VET jest ważnym narzędziem umacniającym wdrażanie systemu zarządzania równych szans, ale brak ofert szkoleniowych w tej dziedzinie dla MŚP, ich zarządców i menadżerów. Częściowo można to tłumaczyć faktem, że niewielu nauczycieli i szkoleniowców posiada odpowiednią wiedzę i świadomość jak równowaga życia zawodowego wpływa na równość szans.

## ANALIZA RAOPTU

Raport ten potwierdza, iż w Europie istnieje wiele ścieżek rozwojowych i szkoleniowych dla menadżerów zarządzających zasobami ludzkimi.

W rzeczywistości, w firmach we Włoszech jest ciągły brak szkoleń i kursów, nie tylko na poziomie podstawowym i średnim, ale również wśród osób które są odpowiedzialne za kierowanie zasobami ludzkimi. Takie same potrzeby szkoleniowe można zaobserwować w innych pozostałych krajach biorących udział w projekcie (Polska, Portugalia i Szwecja), nawet gdy w tym samym przypadku wątpliwości wzbudza jakość oferowanych ścieżek rozwoju (np. Polska) lub ogólny poziom edukacji jest dość niski (Portugalia).

Pomimo tego tylko niektóre z tych kursów szkoleniowych naprawdę odnoszą się do zagadnień związanych z równością szans oraz równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Chociaż ostatnio zaobserwować można wzrastającą liczbę proponowanych kursów i osób prowadzących takie szkolenia w sposób profesjonalny w tej kwestii. Niemniej jednak wciąż tylko niektórzy nauczyciele i trenerzy, którzy prowadzą takie szkolenia posiadają niezbędną wiedzę i świadomość jak równowaga życia zawodowego i prywatnego wpływa na problem równych szans.

O ile z jednej strony istnieje duże zróżnicowanie kursów szkoleniowych w zagadnieniu równości ze względu na płeć oferowanych przez różnorodne instytucje takie jak: uniwersytety, prywatne firmy szkoleniowe, stowarzyszenia kształcące osoby dorosłe, partnerstwa społeczne oraz władze publiczne pomimo tego można powiedzieć z absolutną pewnością, że w 4 państwach które biorą udział w projekcie, z wyjątkiem Szwecji, większość działań szkoleniowych skierowanych do menadżerów odpowiedzialnych za kierowanie zasobami ludzkimi nie poświęca szczególnej uwagi na zagadnienia dotyczące płci.

Jednocześnie można powiedzieć, że, z wyjątkiem Szwecji, większość trenerów zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi posiada jedynie ograniczoną wiedzę na temat zagadnień różnicy płci i problemów związanych z pogodzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym.

Pragniemy jeszcze podkreślić fakt, iż jedynym oficjalnie dopuszczonym standardem dotyczącym koncepcji prawnej odpowiedzialności społecznej (SA 8000) nie przywiązuje szczególnej uwagi do spraw związanych z

pogodzeniem pracy z życiem prywatnym, nawet jeśli dwa z dziewięciu warunków ujętych w standardzie tj. dyskryminacja i wynagrodzenia, odnoszą się bezpośrednio do zagadnień związanych z płcią.

Jakkolwiek certyfikaty SA 8000 nie są jeszcze bardzo popularne, musimy pamiętać, że tylko 1.461 firm posiada certyfikat (na dzień 30 września 2007) na ogólną liczbę 626 we Włoszech.

Dlatego też w czterech krajach istnieje silna potrzeba rozwoju i podniesienia kwalifikacji nauczycieli i trenerów w celu oferowania adekwatnych szkoleń dla przedsiębiorców zajmujących się systemem zarządzania w kwestii równości płci oraz Family Responsible Organisations (FRO).

## WYWIADY I ROZMOWY

Rejony włączone w działania są szersze niż partnerstwo i obejmuje ono takie kraje jak:

*Kwestionariusz A : organizacje i przedsiębiorstwa*

- Polska
- Szwecja
- Włochy (ze specjalnym uwzględnieniem regionu Veneto )
- Belgia
- Niemcy
- Grecja

*Kwestionariusz B: nauczyciele i trenerzy*

- Polska
- Szwecja
- Włochy (ze specjalnym uwzględnieniem regionu Veneto )
- Portugalia

Grupą docelową w wywiadzie była:

*Kwestionariusz A : organizacje i przedsiębiorstwa (przedłożono 28 kwestionariuszy)*

- Prywatne firmy (MŚP) i kooperacje
- Zrzeszenia Handlowców
- Stowarzyszenia Handlowe
- Specjalne Agencje powiązane z Izdami Handlowymi i Agencjami Rozwoju Regionalnego
- Instytut ds. płci
- Instytucje publiczne

*Kwestionariusz B: nauczyciele i trenerzy*

- Polska
- Szwecja
- Włochy ( ze specjalnym uwzględnieniem regionu Veneto)
- Portugalia

Opracowano dwa różne kwestionariusze:

- Kwestionariusz skierowany do przykładowej grupy trenerów i nauczycieli.

Wywiady były ukierunkowane na prezentację modelu FRO oraz programu zajęć FRO, dostrzeżenie zainteresowania organizacji sprawami równych szans i godzenia pracy z życiem prywatnym,



rozpoznania potrzeb szkoleniowych tychże organizacji w dziedzinie równości szans i pogodzenia pracy zawodowej i życia prywatnym, odkrycie zainteresowania i dostępności w uczestniczeniu w kursach i szkoleniach, zbieranie informacji na temat innych organizacji, które mogłyby być zaangażowane w ten rodzaj szkoleń

- Kwestionariusz, oparty głównie na odpowiedziach na pytania zamknięte, skierowany do potencjalnych beneficjentów(trenerów).

Wywiady były ukierunkowane na prezentację modelu FRO oraz programu zajęć proponowanego przez FRO, odkrycie zainteresowania organizacji zagadnieniami równych szans i pogodzenia pracy z życiem prywatnym, rozpoznania potrzeb szkoleniowych tych organizacji w kwestii równości szans i pogodzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, zbadanie ich zainteresowania i możliwości i dostępności do takich szkoleń wśród personelu (osoby zarządzające zasobami ludzkimi i/lub menadżerowie ds. równości)

Głównym tematem wywiadów- rozmów były:

- Zwrócenie uwagi na sprawy równości szans i pogodzenia życia zawodowego z prywatnym
- Wpływ sytuacji krytycznych
- Lokalny poziom wiedzy i potrzeb szkoleniowych
- Istniejące moduły szkoleniowe, edukacyjne

Przed przystąpieniem do analizy zarejestrowanych odpowiedzi, należy podkreślić fakt, że konieczność wdrożenia polityki równych szans i pogodzenia życia zawodowego z prywatnym nie może być postrzegane jako tylko czysto prawny aspekt czy zagadnienia kontraktowe, ale raczej powinno być postrzegano całościowo: jako sprawy dotyczące różnicy płci, polityki połączonej z tym tematem i silnie osadzone w kontekście spraw socjalnych.

Wynika to również z profesjonalnych badań, które zostały przeprowadzone: odpowiedzi osób z którymi przeprowadzono wywiady pokazują, że nie powinniśmy się zajmować tylko aspektami biurokratycznymi, ale powinniśmy wrócić do podstaw i poddać analizie w wymiarze bardziej socjalnym.

Możemy zacząć poprzez analizę badań w organizacjach i formach. Niemniej jednak, niezwłocznie należy wyjaśnić następujące rzeczy: postrzeganie spraw związanych z odmiennością polityki równością szans i pogodzenia życia zawodowego z prywatnym, w poszczególnych krajach. Stopień uwrażliwienia jest faktycznie ściśle połączony z rynkiem pracy i tym jak jest on zarządzany i zorganizowany. Jak powszechnie wiadomo, nie jest on jednolity i zunifikowany na obszarze Unii Europejskiej, dlatego też analizując badania i wywiady musimy pamiętać o zróżnicowaniu terytorialnym w tej kwestii.

W odniesieniu do pogodzenia życia prywatnego z zawodowym, firmy twierdzą że wdrożyły różnorodne już funkcjonujące ustalenia np. praca na pół etatu i telepraca oraz szacunkową metodologię na temat stosowania i wprowadzania tych polityk. Zakłada to program uczenia się przez całe życie (np. obustronnie, zarówno przez firmy i bezpośrednio przez mężczyzn i kobiety – pracowników) a także jako spore nakłady w kategorii czasu i pracy wymaganej do osiągnięcia tych celów.

Może to mieć niesamowicie pozytywne konsekwencje dla firm jako czynnik wyrównujący wyższy poziom pojednania i lepszego wykonania i poprawy motywacji pracowników płci męskiej i żeńskiej.

Jakkolwiek organizacje nie powinny traktować zagadnień równych szans i połączenia życia zawodowego z prywatnym jedynie w kategoriach zysku, ale powinno się to odbywać na zasadzie wymiany, nawet natury politycznej, pomiędzy firmą a jej pracownikami. Aby było to w pełni efektywne, polityka taka powinna być oparta na rezultatach debaty pomiędzy zainteresowanymi stronami na ich wymaganiach, potrzebach i trudnościach (i, dlaczego nie, także ich specyficznych pragnień) które powinny być odpowiednio dobrane i dopasowane w trakcie próby pojednania życia prywatnego z zawodowym.

Konieczne jest również uwzględnienie gotowości firm do podjęcia sporych wysiłków do osiągnięcia równych szans. Jak wspomniano uprzednio, zależy to od sposobu postrzegania istoty zagadnień związanych z tym zjawiskiem, które zmienia się znacznie w zależności od kraju zaangażowanego w nasz projekt.

Faktem zasługującym na podkreślenie jest to iż postrzeganie jest symptomatyczne w różnym kontekście w zależności od dziedziny w jakiej działa firma. W strukturach gdzie ramowy program równych szans został umiędzynarodowiony, problemy będą całkowicie różne od tych w krajach posiadających doświadczenie w kontekście do tych gdzie podstawy muszą być ustalone.

Możemy usystematyzować rezultaty badań w dwie makrosekcje.

Pierwsza odnosi się do znaczenia równości szans i polityki pojednania dla trenerów, którzy brali udział w ankiecie.

Z uzyskanych od nich odpowiedzi, pojawiły się trzy główne poziomy, które powinniśmy wziąć pod uwagę przygotowując kurzy czy szkolenia na ten temat:

- 1) Poziom organizacyjny, odnoszący się do najbardziej praktycznych aspektów, na przykład: miejsce i sposób pracy oraz pogodzenie ich z powiązanymi sprawami przez uczestników;
- 2) Poziom metodologiczny również odnoszący się do metod kierunkowanych na pogląd dotyczący płci i nie tylko tego;
- 3) język (codzienny i formalny) jest podstawą w kształtowaniu zagadnień związanych z różnicą płci i relacji pomiędzy nimi w odniesieniu do ich specyficznych interesów;



- 4) poziom skoncentrowany na "treści", który z jednej strony podąża w kierunku dalszego wyszczególnienia zagadnień odnoszących się do godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz zbalansowania czasu pracy, a z drugiej strony analiza stereotypów odnośnie roli społecznej i tego jak są one narzucane i utrwalane.

Podczas gdy druga makrosekcja odnosi się faktycznej przydatności takiego rodzaju kursów. Wszyscy respondenci są zgodni w tym punkcie, chociaż każdy z nich chciałby wnieść swój własną wiedzę specjalistyczną w celu podkreślenia wymiaru "praktycznego".

Krzyżując te dwie makrosekcje możemy rozważać kursy szkoleniowe obejmujące swym programem różne wymiary:

- dogłębną analizę na temat zagadnień dotyczących różnicy płci i ich społeczną implikację, a także doprowadzenie do zmian w zachowaniach społecznych w przyszłości oraz w wymiarze geograficznym;
- debata i dogłębne rozważenie osobistych doświadczeń trenerów jako, że bez tego nie będzie podstaw empirycznych (lub będą one słabe) do osiągnięcia efektywnej polityki ds. różnicy płci;
- zrozumienie tła społecznego i rodzinnego pracowników płci męskiej i żeńskiej i ich pozycji na rynku pracy oraz sposobu ich funkcjonowania, które są ściśle powiązane z istniejącymi warunkami;
- propozycja dotycząca polityki odnoszącej się do spraw różnicy płci i godzenia obowiązków pomimo skupienia się na osobistym i wspólnym wkładzie do tego. Dlatego nie powinniśmy trzymać sztywno polityki, ale raczej należy pozwolić pracownikom płci męskiej i żeńskiej aktywnie uczestniczyć w jej formułowaniu i tworzeniu.

## GRUPY DOCELOWE

Grupy docelowe składają się z nauczycieli i trenerów do których odnoszą się rezultaty wywiadów i badań oraz dały początek uwrażliwiania na te tematy, były zorganizowane w Portugalii, Szwecji, Polsce i we Włoszech.

Analizując cztery raporty, pragniemy podkreślić następujące punkty:

- szkolenia były bardzo pozytywnie ocenione, stymulowały i przyciągały uwagę i zainteresowanie respondentów, którzy są ogólnie zadowoleni i chcieli by aby takie szkolenia nie trwały tylko 8 godzin;
- Czas szkolenia powinien być dobrze oszacowany. 8- godzinne szkolenie ma swoje pozytywne strony, takie jak oszczędność czasu i mobilności, ale ma to też swoje ujemne strony, istnieje ryzyko do uproszczenia i streszczenia tematu, temat staje się nieciekawym lub słabo wdrożony;
- Z rozważań ostatniego pytania wynika znaczący element: konieczność włączenia nie tylko kobiet, ale również mężczyzn. Jest to problem nie do przecenienia: zagadnienia różnicy płci dotyczą wszystkich nas, i powinny opierać się na wspólnych przemyśleniach
- Z kwestionariusza wynika, że jest zainteresowanie rozmowami na temat bardziej socjologicznej części polityki równości płci: ta część musi stać się bardziej dynamiczna i praktyczna, obejmująca uczestników i zapraszająca ich do rozmów o ich codziennym życiu oraz ich doświadczeniach;

Jedna z uwag metodologicznych: może to być użyteczne stosować pewne zalecenia:

- Kwestionariusze wielokrotnego wyboru są proste w użyciu, ale mają ujemną stronę, dostarczają bardzo ograniczonych informacji;
- Kwestionariusze z odpowiedziami otwartymi, lub wywiady, mają tą pozytywną stronę, że dostarczają nam więcej informacji na temat respondentów, jej/ jego miejsca pracy i życia codziennego, jej/ jego postawy na temat zagadnień dyskryminacji płci itd.; ale ma to też swoją negatywną stronę, są za długie i często ludzie nie mają czasu i nie poświęcają temu należytej uwagi;
- Należy pomyśleć o innych sposobach pozyskiwania potrzebnych informacji, bardziej dynamicznych i lepszej jakości, aby uniknąć ryzyka ograniczonych sondaży na dany temat, co więcej nie należy opierać się jedynie na danych empirycznych, podstawę powinien stanowić wymiar eksperymentalny.

## WNIOSKI KOŃCOWE

Wnioski końcowe mają na celu połączenie “elementów układanki” składających się na ścieżkę, która została zaprezentowana.

Nie koncentrowaliśmy się na ogólnym podsumowaniu, ale chcemy połączyć punkty ogniskowe i słabości, które wynikają z analizy raportu, z opracowań wywiadów i rozmów, i informacji uzyskanych od grup docelowych w celu dostarczenia ogólnego poglądu i wizji, która może służyć jako podstawa do sformułowania najbardziej odpowiedniej i dobranej ścieżki szkoleniowej.

Dwa główne podmioty były brane pod uwagę w trakcie opracowywania analizy z przeprowadzonych badań i wywiadów : przedsiębiorstwa i trenerzy zarówno płci męskiej i żeńskiej.

### Przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwa mogą być analizowane stosując różne wyznaczniki.

W oparciu o analizy i raporty można stwierdzić, że firmy wykazują duży stopień zainteresowania wdrażaniem założeń polityki równości płci oraz pogodzenia życia zawodowego z prywatnym. Obecnie istnieje potrzeba zrozumienia jakie działania są pomocne w kształtowaniu takiej sprzyjającej polityki.

Przede wszystkim należy podkreślić fakt, że te działania będą musiały być włączone zarówno w kontekście społecznym, ekonomicznym i terytorialnym.

**Społeczny**, ponieważ zaangażowani pracownicy zarówno płci męskiej i żeńskiej mają różnorodne drogi życiowe i punkty wyjścia, dlatego też nie mają ujednoliconego sposobu życia, np. opartego na jednym standardzie (w kategoriach ekonomicznych) ponieważ mężczyźni/ kobiety mają bardzo zróżnicowane wynagrodzenia i otoczenie ekonomiczne (na przykład, wystarczy pomyśleć o różnicy płacowej istniejącej pomiędzy kierownictwem a personelem sprzątającym, i dlatego też nie wszyscy mężczyźni / kobiety posiadają te same zasoby, a zwłaszcza jeśli weźmiemy również pod uwagę obowiązki rodzinne.

**Terytorialne**, ponieważ przedsiębiorstwo nie może działać w oderwaniu od ustaleń na szczeblu narodowym oraz zarówno na poziomie regionalnym i lokalnym. Dlatego też różne przedsiębiorstwa ustalone w różnym kontekście, będą miały swoje własne obszary szkoleniowe, ich własną populację pracowników płci męskiej/ żeńskiej, ich własne kierownictwo i relacje z nimi itp.

W ten sposób, pamiętając o tych przesłankach, interwencje dokonywane przez przedsiębiorstwa powinny być dokonywane według następujących wyznaczników:

- Analiza typologii pracowników płci męskiej i żeńskiej w firmie: pamiętając stale o ich początkach zarówno w kontekście ekonomicznym i społecznym (koncentrując uwagę na pracownikach - imigrantach płci żeńskiej i męskiej);
- Zaangażowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej w proces decyzyjny związany z wdrożeniem założeń polityki ds. równości płci i pogodzenia życia zawodowego z prywatnym;
- Wymiana pomiędzy przedsiębiorstwem i jego pracownikami nie powinna być odgórna lecz dialektyczna i mieć demokratyczny charakter.

### Trenerzy

Zagadnienie trenerów płci męskiej i żeńskiej odnosi się do różnych aspektów.

Przede wszystkim, nie możemy postrzegać ich jako grupę jednorodną. Różnice pomiędzy trenerami mogą być widoczne zarówno w kategoriach ich kwalifikacji i doświadczenia, ale równocześnie na poziomie terytorialnym pośród różnych regionów, które są brane pod uwagę. Co więcej, badani trenerzy pochodzą z różnych przedsiębiorstw, także na tym samym obszarze.

Dlatego też, podczas analizy odpowiedzi udzielonych przez trenerów, powinniśmy mieć na uwadze tę różnorodność.

W odniesieniu do ich pozycji w aspekcie ścieżki rozwojowej dotyczącej polityki równych szans, można powiedzieć że mają oni bardziej dynamiczne zadania, jako że są oni bardziej narażeni na wymagania przedsiębiorstwa w stosunku do zwiększenia konkurencyjności i wydajności jak również pogodzenie potrzeb pracowników obojga płci.

Zidentyfikowaliśmy następujące punkty kluczowe dla trenerów płci męskiej i żeńskiej:

- Większy udział przedmiotów, które będą nauczane;
- Uczestnictwo powinno być oparte na obustronnej wymianie pomiędzy trenerami i pracownikami obojga płci co pociąga za sobą mniej formalny tryb relacji jednej grupy z drugą na korzyść lepszej współpracy pomiędzy grupami.

Z analizy grup docelowych wyłoniły się następujące pytania:

- Jaki rodzaj spostrzeżeń funkcjonują w polityce pogodzenia życia zawodowego z prywatnym, zarówno przez firmy oraz przez pracowników? Spostrzeżenia, posiadane na temat tego zjawiska są fundamentalne dla stworzenia podstaw sensownej i rozsądnej polityki pojednania pracy i życia prywatnego.

- Czy przedsiębiorstwa dysponują odpowiednimi narzędziami i zasobami niezbędnymi do stworzenia i rozwoju nowej polityki, jak również nowoczesnych metod do dyskusji i zarządzania zagadnieniami odnoszącymi się do tego przedmiotu?
- Dlaczego niektóre polityki i praktyki są postrzegane jako " niewykonalne"? Jakie są słabe punkty w ich organizacji, które nie pozwalają na ich wdrożenie?
- Jakie są najbardziej znaczące wymiary brane pod uwagę w analizie kosztów/ korzyści płynących z polityki pojednania pracy zawodowej z życiem prywatnym?

## POZOSTAŁE SŁABOŚCI

Pomimo tych założeń zaobserwować można następujące słabości i niedociągnięcia:

- Ciągłe istnieje powierzchowna świadomość o tym czym naprawdę jest polityka ds. równości płci i pogodzenia pracy z życiem prywatnym;
- Praktyczne doświadczenie, w kwestii dialogu i porównania tych polityk, odczuwany jest brak;
- Istnieje niska tendencja do opracowanie różnych strategii postępowania i codziennych praktyk;
- Jest słabe zaangażowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej oraz brak dogłębnych analiz w kontekście społecznym, ekonomicznym, terytorialnym, kulturowym ( i przede wszystkim w odniesieniu do pracowników- imigrantów obojga płci).

## PROPOZYCJE KOŃCOWE

Próbując opracować kurs, który brałby pod uwagę wszystkie wyżej wymienione warunki i wytyczne należy rozważyć następujące punkty:

- Dogłębną analizę na temat różnicy płci i jej społeczne implikacje, a także transmisję oraz zmiany ról społecznych zachodzących w naszych czasach i kategoriach przestrzennych. Analizy te powinny również poddać szczególnej rozprawie kontekst społeczny, ekonomiczny, kulturowy i polityczny;
- Analizy te powinny również odzwierciedlać dokładne przemyślenia z ich codziennego życia, dotyczące każdego, w celu usunięcia tych elementów które nie pozwalają na wdrożenie założeń polityki równych szans ;
- Dużo miejsca należy poświęcić pracownikom płci męskiej i żeńskiej aby pozwolić im współtworzyć, zarówno osobiście i zbiorowo, plan polityki ds. równości płci i pogodzenia pracy zawodowej z



życiem prywatnym w przedsiębiorstwie. Dlatego też, powinniśmy stworzyć nie sztywną politykę ,  
lecz raczej politykę która powstała w wyniku aktywnego udziału wszystkich zainteresowanych  
stron.