

Przedmowa

Dokument ten został opracowany przez partnerów biorących udział w projekcie Leonardo da Vinci TOI t "Family Responsible Organization". Document ten ma na celu podnieść kwalifikacje nauczycieli i trenerów zajmujących się zagadnieniami równowagi życia zawodowego i prywatnego.

Program Uczenie się przez całe życie, jest, zgodny z założeniami programowymi UE, z 2007 roku, odnoszącego się do rozwoju edukacji i umiejętności nauczycieli mające na celu "wspieranie poprzez uczenie się przez całe życie rozwoju i integracji Społeczeństwa opartego na wiedzy, zrównoważonym rozwojem ekonomicznym, lepszych warunków pracy oraz większej spójności społecznej, przy równoczesnym zapewnieniem ochrony środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń". Jednym ze specyficznych celów programu jest "wzmocnienie wpływu uczenia się przez całe życie na spójność społeczną, aktywność obywatelską, dialog wewnątrzkulturalny, równouprawnienie płci i osobistej samorealizacji".

Sekcja 1 - Wprowadzenie do FRO

Sekcja 1.1 Program zajęć projektu FRO

FRO Curriculum - program zajęć FRO jest współfinansowane z funduszy Leonardo da Vinci,- program Uczenie się przez całe życie. Odpowiada on na potrzeby zwiększenia kwalifikacji personalnych wśród trenerów, nauczycieli i konsultantów w dziedzinie równości płci, równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym i stosowanych do tematu strategii. wzrost kwalifikacji umożliwi tej grupie zawodowej oferowanie odpowiednich szkoleń dla przedsiębiorców zajmujących się systemami zarządzania w kwestii równouprawnienia płci oraz Family Responsible Organisations (FRO).

Europejskie przedsiębiorstwa, a zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), zmagają się obecnie z globalną konkurencją wymagającą nowoczesnej wiedzy, umiejętności i strategii działania. W dokumentach Komisji Europejskiej z 2001 dotyczących prawnej odpowiedzialności społecznej- (CSR), podkreśla się fakt, iż głównym wyzwaniem dla przedsiębiorców jest przyciągnięcie i zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników oraz sugerowanych sposobów aby zrealizować te wyzwania obejmujące

uczenie się przez całe życie, lepszą równowagę pomiędzy pracą, rodziną i czasem wolnym oraz rozwój prestektyw dla kobiet. Od momentu gdy równouprawnienie płci oraz równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym została uznana jako kluczowy aspekt CSR i motorem warunkującym rozwój, główny nurt równości płci został zaproponowany jako użyteczna propozycja do lepszego zrozumienia i komunikowania postępu w ramowym programie CSR. Pomimo wzrastającego zainteresowania, nadal daje się zauważyć brak oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb sektora MŚP, ich menadżerów i przedsiębiorców zajmujących się wdrażaniem strategii i dobrych praktyk odnoszących się do równouprawnienia płci oraz FRO - family responsible organisations.

FRO Curriculum- program szkolenia opiera się o dorobek wcześniejszych projektów finansowanych przez EFS- Europejski Fundusz Społeczny i Program Equal, gdzie Międzynarodowy Dokument Odniesienia (zobacz sekcja 1.2) został przedstawiony w zarysie, dostarczając organizacjom narzędzi jak System Zarządzania FRO łączy z innymi wymogami odnoszącymi się do zarządzania. Kurs został zaprojektowany dla audytorów system zarządzania i proponowany program szkoleniowy stanie się punktem wyjścia dla projektu. FRO Curriculum - program zajęć FRO ma na celu zaspokoić potrzeby nauczycieli, trenerów i konsultantów w kwestii kluczowych kompetencji niezbędnych do poprawy równouprawnienia płci oraz FRO, a zwłaszcza w sektorze MSP. Celem było stworzenie programu szkoleniowego, ułożenie działań treningowych, wydanie tego podręcznika oraz połączenie nowego programu zajęć w szkolenia zawodowe, system szkoleń i praktyk.

Strona internetowa FRO: <http://fro.anjaf.pt>

Sekcja 1.2 Międzynarodowe dokumenty odniesienia

“System zarządzania dla FRO- Family Responsible Organizations - Wymagania i Wskazówki do stosowania”¹ zapewnia przewodnik do wdrażania strategii i praktyk pojednania w systematyczny sposób w zgodzie z takimi standardami jak ISO (International Organization for Standardization). W 2010 roku ISO planuje uruchomić nowy standard - ISO 26 000 - dostarczający wytyczne do

¹ Equal (2007) Management System for Family Responsible Organizations (FRO) – Requirements with Guidance for Use. International Reference Document. 2007-03-01.

odpowiedzialności społecznej (SR)², oraz inny standard z odniesieniami do FRO, którym jest Social Accountability International (SA) 8000.³

FRO jest według przewodnika “organizacją, która dobrowolnie integruje obawy odnośnie co do pracy, rodziny i pogodzenia życia osobistego z strategią jego organizacji i strategii zasobów ludzkich” (strona 9). System zarządzania FRO to “część systemu zarządzania przedsiębiorstwem stosowana do rozwoju i wdrażania strategii pojednania pracy i życia prywatnego oraz kierowanie działaniami z tym związanymi (strona 10). Niektóre z zasad zarządzania, zaznaczone w przewodniku promują kulturę, która wspiera strategię pojednania pracy z życiem osobistym i rodzinnym, dialog i udział pracownika oraz podejście procesowe, fakty i ustawiczny rozwój. Jedną z kluczowych zasad jest zasada równości szans:

“organizacja powinna zagwarantować poszanowanie zasady niedyskryminowania ze względu na płeć, korzenie rasowe i etyczne, religię i przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Będzie to również dotyczyć równego traktowania i pogodzenia pracy z życiem rodzinnym i osobistym. Ma to duże znaczenie w osiągnięciu równowagi pomiędzy celami organizacji i rozwoju indywidualnego dla mężczyzn i kobiet” (strona 5)

Przewodnik przedstawia w zarysie trzy rodzaje działań pojednawczych (strona 25)

- System Pracy (elastyczny czas pracy, elastyczność w miejscu pracy, elastyczność w długości życia zawodowego)
- Profesjonalny Rozwój i Wsparcie (szkolenia, przygotowanie i wsparcie, elastyczność zadań)
- Usługi i świadczenia (wsparcie dla rodziny, warunki pracy, gwarantowany dochód, rozrywka i kultura oraz inne świadczenia)

Międzynarodowy document odniesienia może być pobrany ze strony <http://fro.anjaf.pt>

² For more information on ISO 26000, see www.iso.org/sr

³ For more information on SA 8000, see www.sa-intl.org

Sekcja 1.3 Rola VET w promocji FRO

Vocational Education and Training (VET)- Edukacja Zawodowa i Szkolenie jest bardzo ważnym narzędziem wzmacniającym wdrażanie systemów zarządzania w kwestii równouprawnienia płci oraz FRO. Dostęp do wiedzy i szkolenia na ten temat zarówno dla pracowników w instytucjach szkoleniowych oraz dla przedsiębiorców jest istotna w celu przyspieszenia zmian organizacyjnych i rozwojowych. Trenerzy, nauczyciele i konsultanci z niezbędnymi umiejętnościami jak również z wrażliwością i świadomością na temat równości szans, będą w stanie wspierać przedsiębiorców zainteresowanych zwiększeniem ich konkurencyjności poprzez wprowadzenie nowych praktyk odnoszących się do równowagi życia zawodowego i rodzinnego. Załoga w przedsiębiorstwach uczestniczących w kursach w istotny sposób zwiększy swoje nastawienie, zachowanie i praktyki promujące organizacje respektujące równość płci. Pod względem szkoleń wewnętrznych, MŚP są niekorzystnie porównywane do dużych korporacji z własnymi centrami szkoleniowymi. Sprawozdanie z EUROTRAINER KOnsorcjum podkreśla znaczenie wsparcia dla wewnątrz zakładowych szkoleń oraz wymiany z trenerami i szkoleniami z poza organizacji tzw. zewnętrznymi.⁴

Sekcja 2 Cele i grupy docelowe

Sekcja 2.1 Cele

Szkolenie ma na celu zapewnienie uczestnikom z podstawowej wiedzy na temat przekształceń w dziedzinie równych szans i polityki pojednania w Europie; oraz wiedzy na temat systemów zarządzanie i praktyk w równouprawnieniu płci i FRO. Po szkoleniu, od uczestników, można oczekiwać, że będą w stanie odzwierciedlić samodzielnie praktyki szkoleniowe w świetle równości płci i zagadnień równowagi życia zawodowego oraz stymulować rozwój organizacji w stosunku do założeń FRO poprzez stworzenie nowej oferty szkoleniowej.

Sekcja 2.2 Grupy docelowe i profile kursantów

Grupami docelowymi szkolenia są trenerzy i nauczyciele biorący udział w edukacji dorosłych z uniwersytetów, instytucji szkoleniowych, centrum kształcenia ustawicznego i prywatnych firm

⁴ EUROTRAINER Consortium (2008) Studies on Trainers in Enterprises. Key actors to make lifelong learning a reality in Europe. Study supported by the European Commission, Directorate-General Education and Culture.

szkoleniowych; konsultanci świadczący porady i szkolenia dla przedsiębiorców; menadżerowie zasobów ludzkich zajmujących się doradztwem wewnętrznym i szkoleniami w organizacjach. Preferowani Uczestnicy apowinni posiadać zaświadczenie 180–240 ECTS⁵ np. stopień licencjata i interesować się zagadnieniami równouprawnienia płci i polityki sprzyjającej rodzinie. Doświadczenie lub zainteresowanie w pracy lub oferowaniu szkoleń dla firm, a zwłaszcza z sektora MŚP, będzie dodatkową zaletą jak również doświadczenie lub zainteresowanie w organizowaniu szkoleń dla trenerów.

Sekcja 2.3 Beneficjenci

Beneficjentami są MŚP, ich przedsiębiorcy i menadżerowie, którzy otrzymają zwiększony dostęp do oferty szkoleniowej i szansy nauczenia się jak wprowadzić najlepsze praktyki związane z równością płci i strategii pojednania życia zawodowego i rodzinnego w ich codziennym kierowaniu organizacją.

Sekcja 3 Kluczowe pojęcia

Secja 3.1 Definicje i pojęcia

Doświadczenia z działań szkoleniowych w ramach programu zajęć FRO Curriculum zwraca uwagę na znaczenie rozmyślania trenerów na temat kluczowych pojęć wraz z ich kursantami biorąc pod uwagę kontekst terytorialny i organizacyjny (zobacz sekcję 5.1 prezentacja modułów szkoleniowych: polityka równych szans, legislacja i trendy). Pojęcia odnoszące się do równości płci i strategii pogodzenia pracy i życia osobistego jest odmiennie tłumaczona i stosowana pomiędzy współistniejącą polityki społecznej w Europie. Istnieje na przykład odmienna opinia w kwestii Family Responsible Organisation. W niektórych państwach prefix rodzina może być trudny do zastosowania lub dla przykładu rodzic lub pracownik przyjazny organizacji są bardziej odpowiednie. Na tym tle podręcznik przewiduje tylko niektóre ogólne definicje jako punkt odniesienia do szkolenia.

Użyte definicje pochodzą, jeśli nie ma innych wskazań, z publikacji "100 słów o równości. Słownik terminów o równości pomiędzy kobietami i mężczyznami" wydanej przez Komisję Europejską.

⁵ European Credit Transfer and Accumulation System

PLEĆ- (z ang. Gender)- pojęcie odnoszące się do społecznych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami, które zostały poznane, zmieniają się w czasie i mają wiele odmian zarówno wewnątrz jak i pomiędzy kulturowych.

RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI-GENDER EQUALITY: pojęcie mówiące, że wszyscy ludzie są wolni i mogą rozwijać swoje zdolności osobiste i dokonywać wyboru bez jakichkolwiek ograniczeń ustalonych przez rygorystyczny podział ról wg. płci; tak aby różnice zachowań, aspiracji oraz potrzeb kobiet i mężczyzn były brane pod uwagę, cenione i preferowane w równym stopniu.

KONTRAKT PŁCI - GENDER CONTRACT: zestaw domniemych i jasno sprecyzowanych ról kierujących relacjami płci, które przydzielają inną pracę i wartość, odpowiedzialność i obowiązki dla mężczyzn i kobiet oraz jest utrzymane na trzech poziomach - nadbudowa kulturowa - normy i wartości społeczne; instytucjonalnym - opieka społeczną dla rodziny, systemy edukacji i zatrudnienia itd.; oraz procesy socjalizacyjne, zwłaszcza w rodzinie.

ROLE PŁCI- GENDER ROLES: zestaw zarządzeń do działania i zachowań wyznaczonych odpowiednio dla kobiet i mężczyzn, oraz wpajanych i utrzymywanych jak opisano w 'Gender Contract'.

ANALIZY PŁCI-GENDER ANALYSIS: badania nad różnicami w warunkach, potrzebach, stopie udziału, dostępie do zasobów i rozwoju, kontrola aktywów, sił decyzyjnych itd. pomiędzy kobietami i mężczyznami w kwestii przypisanych im ról z racji płci.

PLEĆ-GLÓWNY NURT- GENDER MAINSTREAMING: Systematyczna integracja poszczególnych sytuacji, priorytetów i potrzeb kobiet i mężczyzn w jedną strategię działania, w celu wspierania równości pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz mobilizowania pozostałych ogólnych polityk, strategii i sposobów zwłaszcza w celu osiągnięcia równości poprzez aktywne i publiczne rozważanie, na etapie planowania, ich skutków w poszczególnych sytuacjach kobiet i mężczyzn we wdrażaniu, monitorowaniu i ewaluacji.

RÓWNOŚĆ MIĘDZY KOBETAMI I MĘŻCZYZNAMI - EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN: zasada równych praw i równego traktowania kobiet i mężczyzn.

RÓWNE TRAKTOWANIE KOBIET I MĘŻCZYZN - EQUAL TREATMENT FOR WOMEN AND MEN: Zapewnienie braku dyskryminacji na tle płci, zarówno bezpośredniej jak i pośredniej.

RÓWNE SZANSE DLA KOBIET I MĘŻCZYZN - EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN: brak barier do ekonomicznego, politycznego i społecznego uczestnictwa na tle płci.

RÓŻNORODNOŚĆ - DIVERSITY: różnice w wartościach, nastawieniu, poglądach kulturowych, przekonaniach, tle etycznym, orientacji seksualnej, umiejętnościach, wiedzy i doświadczeniach życiowych każdego indywidualnie lub w każdej grupie ludzi.

GODZENIE PRACY I ŻYCIA RODZINNEGO- RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY: przedstawienie planu zwolnienia rodzicielskiego i rodzinnego, ustalenie opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz przekształcenie organizacji i struktury środowiska pracy, które ułatwiłyby na połączenie obowiązków związanych z pracą zawodową i życiem rodzinnym zarówno dla kobiet jak i mężczyzn.

RÓWNOWAGA W ŻYCIU ZAWODOWYM - WORK LIFE BALANCE: jest to szerokie pojęcie obejmujące właściwe ustalenie priorytetów między karierą i ambicjami zawodowymi z jednej strony, w zestawieniu z rozrywką, czasem wolnym, rozwojem duchowym i życiem rodzinnym z drugiej strony. Jako że rozdział pomiędzy pracą a życiem domowym został zminimalizowany, pojęcie to stało się bardziej istotne niż kiedykolwiek przedtem.⁶

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA - SOCIAL RESPONSIBILITY: jest etyczna i ideologiczną teorią, która jako jednostka czy to rządowa, korporacyjna, organizacyjna czy indywidualna posiada odpowiedzialność względem społeczeństwa. Odpowiedzialność ta może być "negatywna", w znaczeniu,

⁶ For more information on work life balance http://en.wikipedia.org/wiki/Work-life_balance

że istnieje obowiązek społeczny powstrzymujący działanie (postawa sprzeciwu) lub może być "pozytywna," w znaczeniu, że istnieje obowiązek działania (postawa proaktywna).⁷

KORPORACYJA ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA - CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: pojęcie zgodnie z którym firmy łączą społeczne i środowiskowe obawy w ich działaniach biznesowych we współdziałaniu ze swoimi udziałowcami na zasadach dobrowolności. Definicja z Zielonych Dokumentów Komisji Europejskiej popierającej Europejski Ramowy Program dla korporacyjnej odpowiedzialności społecznej)

Sekcja 3.2 strategii Europejskie

Strategie odnoszące się do równouprawnienia płci, godzenia pracy z życiem prywatnym oraz równowaga pomiędzy pracą a życiem rodzinnym zajmują wysoką pozycję w Europejskim planie działań a ta sekcja poświęcona jest wprowadzeniu do legislacji i ramowego programu wraz z odniesieniami do szkolenia.

Legislacja

Zasada równych szans między kobietami i mężczyznami istnieje od pierwszego Traktatu podpisanego w 1957 i w 1997 Wspólnota zjednoczyła siły do zwalczania wszelkich przejawów dyskryminacji na tle płci, rasy i korzeni etnicznych, religii i przekonań religijnych, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej - Artykuł 13(1). Ponadto Artykuł 137 odnosi się do równości między kobietami i mężczyznami w ich miejscu pracy, równych szans na rynku pracy oraz równego

⁷ For more information on social responsibility http://en.wikipedia.org/wiki/Social_responsibility

traktowania w pracy. Artykuł 141(3) równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.⁸

Dyrektywy i wytyczne

Równouprawnienie Płci - Gender Equality

Dyrektywa Równego Wynagrodzenia 75/117/EEC

Dyrektywa Równego Traktowania - Equal Treatment Directive, żadnej dyskryminacji na tle płci, bezpośredniej i pośredniej, odnośnie zatrudnienia, szkolenia, rozwoju, zwolnienia, warunków pracy (76/207/EEC, poprawki 2002/73/EC)

Dyrektywa Ubezpieczenia Społecznego- 1979/7/EEC Równość traktowania między kobietami i mężczyznami w ustawowych planach ochrony przed chorobami, inwalidztwem, starszym wiekiem, wypadkami w pracy, chorobami zawodowymi i bezrobociem.

Dyrektywa nt. Zawodowego Ubezpieczenia Społecznego - Occupational Social Security Directive 1986, zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w projektach zawodowego ubezpieczenia społecznego (86/378/EEC, z poprawkami 96/97/EC)

Dyrektywa nt. Samozatrudnienia - Self-Employment Directive 1986/613/EEC stosuje zasadę równego traktowania między kobietami i mężczyznami do samozatrudnienia, wliczając w to rolnictwo i zapewnienie ochrony dla samozatrudnionych kobiet w trakcie ciąży i macierzyństwa.

Dyrektywa nt. Pracowników w Cięży - Pregnant Workers Directive 1992/85/EEC, nakazuje minimalny stopień poprawy i zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy kobiet ciężych oraz kobiet, które niedawno urodziły dziecko lub ciągle karmią swoje potomstwo, wliczając w to statutowe prawo do urlopu macierzyńskiego i opieki nad dzieckiem przynajmniej do 14 tygodni.

⁸ For more information http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom_en.htm

Dyrektywa nt. Urlopu Rodzicielskiego - Parental Leave Directive 1996/34 /EC zapewnia wszystkim rodzicom dzieci aż do osiągnięcia przez nie wieku określonego przez Państwo Członkowskie, jest przyznany przynajmniej 3 miesięcy urlop rodzicielski oraz urlop dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi, które są chore lub wymagają opieki.

Dyrektywa nt. Ciężaru Dowodu - Burden of Proof Directive 1997/80/EC , nakazuje dokonania zmian w systemach sądowych Państw Członkowski, aby ciężar dowodu był podzielony w sposób sprawiedliwy w sprawach gdy pracownik występuje przeciwko swemu pracodawcy i składa skargę dotyczącą dyskryminacji na tle płci.

Dyrektywa nt. Równego Traktowania w Zatrudnieniu - Equal Treatment in Employment Directive 2002/73/EC, zasadniczo zmodyfikowała Dyrektywę z 1976 Equal Treatment Directive dodając definicję bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, szikany i napastowanie seksualne, MS założyło grupy ds. równości.

Dyrektywa nt. Dóbr i Usług - Goods and services Directive 2004/113/EC, odnosi się do zasady równego traktowania między kobietami i mężczyznami w dostępie do dóbr i usług dostępnych dla społeczeństwa. Po raz pierwszy, wyodrębniono legislację równości płci z poza dziedziny zatrudnienia.

Zasada Równych Szans i Równego Traktowania w sprawach zatrudnienia i zawodu- 2006/54/EEC

Nowa Dyrektywa wejdzie w życie 15 sierpnia 2009 dotycząca takich kwestii jak: równość wynagrodzenia , traktowania w zatrudnieniu, szkoleń zawodowych i warunków pracy oraz zawodowych planów emerytalnych.

W 2008 roku Komisja Europejska zaproponowała nowe inicjatywy w celu poprawy i ulepszenia możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego, zwiększając minimalny okres trwania urlopu macierzyńskiego i wzmacniając pozycję osób samozatrudnionych oraz asystujących współmałżonków.⁹

⁹ COM (2008) 635 final A better work-life balance: stronger support for reconciliation professional, private and family life.
Commission of the European Communities

Ramowy Program

W Komisji Europejskiej Mapa Drogowa ds. Równości między kobietami i mężczyznami w latach 2006-2010¹⁰ jednym z priorytetowych obszarów jest pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym i prywatnym. W tym celu w Mapie Drogowej opisano trzy cele i działania do tego priorytetu;

- Elastyczne ustalenie pracy zarówno dla kobiet i mężczyzn
- Zwiększenie zakresu usług opiekuńczych
- Lepsza strategia pojednania dla kobiet i mężczyzn

W 2005 roku ustalono Ramowy Program Działań na rzecz Równości Płci pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie europejskim¹¹, który jest uzupełniany corocznie. Jednym z priorytetowych obszarów jest równowaga w życiu zawodowym i prywatnym. Jako ważny element wspierający tą równowagę wymieniono co następuje:

- Elastyczna organizacja pracy
- Większa równowaga w podejmowaniu możliwości łatwego równoważenia pracy zawodowej z życiem prywatnym
- Ułatwienia w sprawowaniu opieki nad dziećmi oraz prywatna pomoc domowa i usługi w opiece nad osobami zależnymi

Pakty i przymierza

W 2007 roku Rada Europy wprowadziła Pakt dla Rodzin mający na celu promocję i umocnienie polityki przyjaznej rodzinie poprzez wymianę doświadczeń między państwami i wspieranie partnerstwa pomiędzy różnymi akcjonariuszami w celu osiągnięcia lepszej równowagi w życiu zawodowym, rodzinnym i prywatnym.¹²

¹⁰ COM (2006) 92 final A Roadmap for equality between women and men 2006-2010. Commission of the European Communities

¹¹ European Trade Union Confederation, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises, European Centre of Enterprises with Public Participation and Confederation of European Business, previously UNICE (2005) Framework of Actions on Gender Equality.

¹² COM (2007) 244 final Promoting solidarity between the generations. Commission of the European Communities

Europejski Pakt CSR jest inicjatywą rozpoczętą w 2006 roku i stanowi parasol ochronny dla inicjatyw w dużych firmach, MŚP, i udziałowców.¹³

Sekcja 3.3 Sugerowane rozwiązania

Dostępne są następujące publikacje do pobrania z Internetu, zapewniające większą i rozleglejszą wiedzę na temat pojęć , zawartości i strategii odnoszących się do programu zajęć- FRO Curriculum.

Publikacje Komisji Europejskiej

- Komisja Europejska (2005) Godzenie pracy z życiem prywatnym. Przegląd porównawczy trzydziestu krajów europejskich. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia , Spraw Społecznych i Równych Szans.
- Komisja Europejska (2006) Badania nad Rodziną i Opieką Społeczną. EU Badania w Naukach Społecznych i Humanitarnych. Przegląd Polityki seria nr 1, Dyrektorat Generalny ds. Badań
- Komisja Europejska (2007) Zmiana Europejskich relacji odnośnie płci: polityka Równości Płci w odniesieniu do zatrudnienia i rynku pracy. EU badania Nauk Społecznych i Humanitarnych. Przegląd POLityczny seria nr 6, Dyrektorat Generalny ds. Badań
- Komisja Europejska (2007)Równość Płci- Prawo w Unii Europejskiej. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans
- Komisja Europejska (2007) Rozwój prawa Antydyskryminacyjnego w Europie. Porównanie sytuacji w 25 krajach członkowskich. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia , Sprawy Społecznych i Równych Szans
- Komisja Europejska (2007) Współpraca w kwestii Odpowiedzialności Społecznej. Strategie narodowe w Unii Europejskiej. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia , Sprawy Społecznych i Równych Szans
- Komisja Europejska (2008) Instrukcja nt. Głównych nurtów w kwestii płci. Zatrudnienie, instytucje społeczne i polityka społeczna. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia , Sprawy Społecznych i Równych Szans

¹³ COM (2006) 136 final Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a pole of excellence on Corporate Social Responsibility. Commission of the European Communities

- Komisja Europejska (2008) Partnerstwa wspierające przyjazne rodzinie warunki pracy i życia prywatnego. Jak uzyskać wsparcie z Europejskich Funduszy Strukturalnych. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia, Sprawa Społecznych i Równych Szans
- Komisja Europejska (2008) Główne nurty w polityce ds. zatrudnienia. Przegląd porównawczy w trzydziestu krajach europejskich. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia, Sprawa Społecznych i Równych Szans

Publikacje Eurofound (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) Godzenie pracy z życiem rodzinnym i zbiorowe negocjacje UE. Fundusze Europejskie wspierające poprawę warunków życia i pracy.
- Eurofound (2007) Urlop Macierzyński w Firmach europejskich. Fundusze Europejskie wspierające poprawę warunków życia i pracy.

Inne źródła

- Reingardiene, eds (2006) pomiędzy płatną i niepłatną pracą: polityka przyjazna rodzinie i równość płci w Europie, Centrum Badań Społecznych, Uniwersytet Vytautas Magnus, Centrum Wspierania Równości, Wilno. Książka opublikowana dzięki wsparciu finansowemu Społecznego Programu Ramowego na rzecz równości płci. (książka możliwa do pobrania ze strony internetowej Centrum ds. Równości Płci w Islandii, www.jafnretti.is)
- FGS Konsulting (2007) Recenzje Polityki i Praktyk nt. Równowagi w życiu zawodowym i prywatnym w 15 krajach UE. Badania przeprowadzone na zlecenie Narodowego Komitetu Programowego ds. Równowagi w życiu zawodowym i prywatnym w Islandii. (Recenzje do pobrania na stronie internetowej, www.worklifebalance.ie)
- Steiber (2007) Połączenia między Pracą i Rodziną: Stana Wiedzy i Wdrażanych Strategii. Zmiany ekonomiczne, jakość życia oraz spójność społeczna (equalsoc). Sieć doskonałości wspierana przez 6-ty program ramowy dla Badań. (Artykuł do pobrania ze strony, www.equalsoc.org)

Sekcja 4 Profil trenerów i metodologia szkolenia

Sekcja 4.1 Profil trenerów

Trenerzy dostarczający program dla nauczycieli, konsultantów i menadżerów zasobów ludzkich i inni trenerzy powinni, jeśli to możliwe, być wybrani według następującego profilu: Rozległa wiedza na temat równości płci, równych szans, systemów zarządzania i odpowiedzialności społecznej, wcześniejsze profesjonalne doświadczenia w przedsiębiorczości, preferowane w MŚP, doskonale umiejętności komunikacyjne i zdolność do interaktywnego podejścia szkoleniowego.

Sekcja 4.2 Metodologia

Metodologia szkoleniowa musi być dostosowana do zróżnicowania kulturowego i kontekstu organizacyjnego jak również otoczenia trenerów, grupy kursantów i planu zajęć. W trakcie trwania kursu FRO Curriculum różnorakie metody zostały wypróbowane tj. Szkolenie zorientowane na podejście procesowe z, interaktywne i kooperatywne szkolenie, warsztaty, sesje grupowe, dyskusje, wykłady zaproszonych ekspertów, indywidualne studia przypadków. Mieszanka wykładów, ćwiczeń w grupach, prezentacji najlepszych praktyk i studio przypadków odnoszących się do środowiska pracy każdego z uczestników jest zalecana bez względu na program ideowy. Standardy dotyczące równości płci oraz zróżnicowana metodologia szkolenia opracowana przez międzynarodowe partnerstwo Pro(e)quality¹⁴ może być także stosowana w trakcie programu zajęć FRO Curriculum.

Sekcja 4.3 Źródła i materiały

Stosowane materiały szkoleniowe powinny brać pod uwagę zróżnicowany kontekst i metody zastosowane przez trenerów (zobacz sekcja 4.2). W celu przygotowania materiałów szkoleniowych trenerzy mogą używać zarówno źródeł i publikacji dostępnych w Internecie z przykładami przekształceń i rozwoju w Europie w tej kwestii.

¹⁴ A comprehensive overview over these standards can be found in “Acting Pro(e)quality. Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU 2007” that can be downloaded at www.berlin-divercity.de. Pro(e)quality was supported by Equal and the European Social Fund.

Strony Internetowe

- CSR Europa zapewnia narzędzia do pomocy firmom i ich udziałowcom zintegrowanie CSR w praktyki głównego nurtu biznesowego www.csreurope.org
- Wspólnota Europejska ds. Równości Płci, Praktyk i głównych prądów zapewnia produkty i narzędzia wspierające równowagę w życiu zawodowym i prywatnym, www.gendermainstreaming-cop.eu
- Międzynarodowe Centrum Pracy i Rodziny w IESE Business School, Uniwersytet Navarra dostarcza badania oraz online test i index dla pracodawców stosujących politykę pro-rodzinną, www.iese.edu
- Jakość pracy i równość płci- poradnik w miejscu pracy, www.z.lst.se/jamsthet/bestallning.php.

Publikacje Komisji Europejskiej

- Komisja Europejska (2007) w sprawie nowej organizacji życia mężczyzn- formy pracy i szanse dla równości płci. EU Badania w Naukach Społecznych i Humanitarnych. Dyrektorat Generalny Bdań
- Komisja Europejska (2007) Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym: wymiana najlepszych praktyk. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans.
- Komisja Europejska (2007) Szanse i Obowiązki. Jak wspierać małe przedsiębiorstwa w integrowaniu zagadnień społecznych i środowiskowych w ich działalności. Drektorat Generalny Przemysłu i Przedsiębiorczości.
- Komisja Europejska (2008) Kontynuacja - Diversity Journey.praktyki biznesowe, perspektywy i korzyści. Dyrektorat Generalny ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans.
- Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym: Przegląd porównawczy w trzydziesty poństwach europejskich

Luxembourg: Biuro Publikacji Oficjalnych Wspólnoty Europejskiej. 2005.

Parlament Europejski

- Parlament Europejski (2007) Aspekty Płci w kształceniu przez całe życie. Dyrektorat Generalny Polityki Wewnętrznej Unii. Departament Polityki Strukturalnej i Polityki Spójności. Kultura i Edukacja. Październik 2007. Raport Europejskiego Stowarzyszenia ds. Edukacji Dorosłych.

Eurofound publikacje (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) Czas pracy i równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym w firmach europejskich. Fundusze Europejskie poprawiające warunki życia i pracy.

Eurostat publikacje (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

- Eurostat (2007) Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.
- Eurostat (2007) Wsparcie dla stworzenia publikacji 10 Statystyk i Statystycznej panoramy na temat równowagi między pracą zawodową i życiem prywatnym w Unii Europejskiej
- Eurostat (2005) Luka płciowa w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym
- Eurostat (2005) Niższa stopa zatrudnienia i wyższa stopa zatrudnienia na pół etatu dla kobiet z dziećmi
- Eurostat (2003) Notakti z Task Force (szkic): LFS 2005 M Godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Inne źródła

- Proequality (2007) Zasady skutecznego wdrażania sposobów równego traktowania wewnątrz Przedsiębiorstw i Organizacji EQUAL Współpraca Międzynarodowa. (Publikacja może być pobrana ze strony internetowej, www.berlin-divercity.de)
- Wspólny Raport na temat Zatrudnienia 2003/2004 (2004), Rada Unii Europejskiej, 7069/04. Dostępne: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm.

- Moss, P. and Deven. F. (1999), *Urlop wychowawczy : rozwój czy pólapka? Badania i polityka na temat zagadnienia w Europie, Bruksela: publikacje NIDI/CBGS.*
- OECD (2001), *'Równoważenie pracy z życiem rodzinnym: pomoc rodzicom w pełnym zatrudnieniu', Prognozy zatrudnienia, Paryż: OECD.*
- Plantenga, J. and Siegel, M.(2004), *Europejskie strategie opieki nad dziećmi, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.* Dostępne na http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html.

Sekcja 5 Europejskie podstawowe moduły szkoleniowe

FRO Curriculum - program szkoleniowy FRO ma trzy podstawowe moduły, które są wymienne między wszystkimi krajami, wszystkie moduły powinny towarzyszyć prezentacje przykładów praktycznych, najlepszych praktyk, kładących nacisk na znaczenie FRO, jest to korzystne zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Polityka i praktyki godzenia pracy z życiem rodzinnym utwierdzają w dużym stopniu zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Proponowane moduły mogą być oferowane jako samodzielny program szkoleniowy lub być połączone w szerszy program szkolenia dotyczącego np. Rozwój zasobów ludzkich, zarządzanie odmiennością lub (C)SR. Minimalny, zalecany czas trwania podstawowego szkolenia to przynajmniej 8 godzin i jednocześnie preferowane jest podzielenie szkolenia na różne etapy, pozostawiające możliwość dalszego ciągu szkolenia z zastosowaniem bardziej zaawansowanych modułów.

Sekcja 5.1 polityka równych szans, legislacji i nowe trendy

Ten moduł ma na celu dostarczenie i zaoferowanie kursantom ogólnej wiedzy na temat legislacji, polityki i trendów odnoszących się do zagadnień równości płci i zarządzania odmiennościami zarówno w UE a także w ustalonych krajach gdzie przeprowadzane jest szkolenie. Ma to na celu

zapoznanie kursantów z definicjami kluczowych pojęć (zobacz sekcja 3), lecz także z możliwościami przedyskutowania ich własnych interpretacji danego pojęcia. Moduł jest podzielony na 4 sesje.

Sesja 1: Wprowadzenie oraz definicje równych szans, równości płci oraz odmienności

Sesja 2: Polityka godzenia życia zawodowego z rodzinnym, równość i prawo pracy

Sesja 3: Europejskie trendy w równości płci zarządzania odmiennymi

Sesja 4: Najlepsze praktyki z różnych krajów członkowskich

Sekcja 5.2 Odpowiedzialność społeczna

Na temat Ten moduł ma na celu zapewnienie kursantom ogólnej wiedzy dotyczącej polityki i trendów w odniesieniu do odpowiedzialności społecznej zarówno w EU jak także w wybranych krajach gdzie przeprowadzone jest szkolenie. Ma to na celu zapoznanie kursantów z przykładami standardów stosowanych w Europie, co motywuje pracodawców do wprowadzania kodu etycznego oraz korzyści z wdrażania FRO Management System w firmach. Moduł jest podzielony na 4 sesje.

Sesja 1: wprowadzenie i definicja odpowiedzialności społecznej

Sesja 2: odpowiedzialność społeczna- standardy, kody, system zarządzania i raportowanie

Sesja 3: sprawy biznesowa dla SR i motywacja bycia odpowiedzialnym pracodawcą

Sesja 4: najlepsze praktyki z różnych krajów członkowskich

Sekcja 5.3 System Zarządzania- FRO

Ten moduł ma na celu zapewnienie kursantom zapoznanie się z Systemem Zarządzania, referencjami normatywnymi jak: ISO i związane z nim wymagania. Ma to na celu dostarczenie kursantom przykładów strategii godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym w danym miejscu pracy (np. Elastyczny czas pracy), profesjonalne wsparcie i rozwój zawodowy (np. Szkolenie podczas długoterminowych zwolnień); oraz usługi i korzyści (np. Ułatwienia w opiece nad dziećmi). Moduł jest podzielony na 4 sesje.

Sesja 1: Wprowadzenie do system zarządzania oraz definicja firmy- organizacji szanującej prawa i odpowiedzialnej wobec rodziny

Sesja 2: Wymagania system zarządzania

Sesja 3: Praktyki godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Sesja 4: Najlepsze praktyki z różnych krajów członkowskich.