

**LISTOPAD 2024 R.**

**PYTANIA/WĄTPLIWOŚCI LOKALNYCH GRUP DZIAŁANIA**

**DOT. PRIORYTETU FEKP.07 FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA ROZWÓJ  
LOKALNY**

Stanowisko IZ FEdKP:

Opinia pozytywna

Opinia negatywna

**Działanie 07.01 – PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ  
TYPY PROJEKTÓW - KLUBY RODZICA**

**PYT. 1** Propozycje dotyczące tworzenia i rozwijania klubów rodzica w zakresie przełamania stereotypów płci

Grupy min. 10 osobowe a najlepiej tak około 7-8 par

Przełamywanie stereotypów płci wśród rodziców to ważny temat, który może przyczynić się do równouprawnienia i zrównoważonego wychowania dzieci. Oto kilka pomysłów i rozwiązań, które mogą pomóc:

- Edukacja i warsztaty: Organizacja warsztatów dla rodziców na temat równości płci, gdzie będą mogli nauczyć się, jak stereotypy wpływają na dzieci i jak można je przełamywać.
- Otwarte rozmowy: Zachęcanie rodziców do otwartości w rozmowach o stereotypach płci. Można zorganizować spotkania w grupach dyskusyjnych, gdzie rodzice dzielą się doświadczeniami i wyzwaniem.
- Promowanie różnorodnych ról: Pokazywanie rodzicom przykładów osób, które łamią stereotypy, na przykład kobiet w tradycyjnie męskich zawodach i mężczyzn w rolach opiekuńczych.
- Różnorodne zabawki i aktywności: Zachęcanie do kupowania zabawek i organizowania aktywności, które nie są przypisane do konkretnej płci. Na przykład klocki, roboty, sport czy sztuka dla wszystkich dzieci.
- Literatura dziecięca: Polecanie książek dla dzieci, które poruszają temat równości płci i pokazują, że zarówno chłopcy, jak i dziewczynki mogą robić wszystko, co chcą.

- Modelowanie zachowań: Rodzice mogą świadomie modelować równe zadania domowe i opiekuńcze, pokazując, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety mają te same obowiązki.
- Kultura w przedszkolach i szkołach: Współpraca z placówkami edukacyjnymi, aby programy nauczania promowały równość płci i nie wspierały stereotypów.
- Sieci wsparcia: Organizowanie grup wsparcia dla rodziców, gdzie będą mogli dzielić się swoimi doświadczeniami i strategiami na przełamywanie stereotypów.
- Świadomość mediów: Edukowanie rodziców na temat wpływu mediów na postrzeganie płci, zachęcanie do krytycznej analizy reklam, filmów i programów telewizyjnych.
- Dzielnicowe wydarzenia: Organizacja lokalnych wydarzeń, które celebrować różnorodność i równość, takich jak festyny, które promują aktywności dla wszystkich płci.

Zgodnie z typami projektów wskazanymi w SzOP, kluby rodzica to miejsca spotkań rodziców, zależnie od potrzeb ukierunkowane na:

- wsparcie dla kobiet (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących godzić życie zawodowe z rodzinnym, wzmacniające poczucie własnej wartości i motywację do przełamywania stereotypów dot. roli kobiet i rozwoju osobistego;
- wsparcie dla mężczyzn (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących przełamywać stereotypy związane z rolą mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie, zachęcające do większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze.

Kluby rodzica mogą przewidywać wspólne działania dla kobiet i mężczyzn, w zakresie wskazanym powyżej.

Zatem kluby rodzica powinny dotyczyć wsparcia dla kobiet lub mężczyzn (ewentualnie zajęcia łączone) i ich problemów, a nie dzieci.

**PYT. 2** Przełamywanie stereotypów to proces, który wymaga czasu i zaangażowania, ale działania podejmowane na poziomie rodzinnym mogą mieć znaczący wpływ na przyszłe pokolenia.

Oto propozycje warsztatów dla rodziców, które mogą pomóc w przełamywaniu stereotypów płci:

## Propozycje dla kobiet:

- **"Kobieta w różnych rolach"** - Warsztaty dotyczące ról społecznych kobiet w różnych kontekstach (praca, dom, życie społeczne). Uczestniczki mogłyby dzielić się swoimi doświadczeniami i wyzwaniem, a także eksplorować, jak mogą balansować różne aspekty swojego życia, w tym macierzyństwo

Warsztaty wpisują się w zakres wsparcia dla kobiet (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących godzić życie zawodowe z rodzinnym, wzmacniające poczucie własnej wartości i motywację do przełamywania stereotypów dot. roli kobiet i rozwoju osobistego;

- **"Odwaga do zmiany"** - Spotkanie z inspirującymi kobietami, które złamały stereotypy w swoich zawodach. Uczestniczki mogą pracować nad własnymi celami zawodowymi oraz strategią ich realizacji

Warsztaty wpisują się w zakres wsparcia dla kobiet (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących godzić życie zawodowe z rodzinnym, wzmacniające poczucie własnej wartości i motywację do przełamywania stereotypów dot. roli kobiet i rozwoju osobistego

- **"Kobieta w technologii"** - Warsztaty mające na celu zachęcenie kobiet do eksploracji dziedzin związanych z technologią i inżynierią. Uczestniczki mogą uczyć się podstaw programowania lub projektowania

Warsztaty nie wpisują się w zakres wsparcia dla kobiet (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących godzić życie zawodowe z rodzinnym, wzmacniające poczucie własnej wartości i motywację do przełamywania stereotypów dot. roli kobiet i rozwoju osobistego. Tego typu warsztaty nie wpisują się w przełamywanie stereotypów związanych z płcią, a w nabywanie umiejętności lub kompetencji, które realizowane są w ramach działania 7.3 – tworzenie LOWE. Programowanie czy projektowanie, jako zawód, nie jest w żaden sposób przypisane do płci, aby zdobywanie wiedzy w tym zakresie można było uznać za przełamywanie stereotypów związanych z płcią. Warsztaty z podstaw programowania lub projektowania nie pozwolą na zdobycie wiedzy na poziomie, który pozwoliłby kobiecie starać się o zatrudnienie w tej branży, aby można było uznać, że są to zajęcia z zakresu zdobywania niestandardowych form zatrudnienia (co przyczyniłoby się do łatwiejszego łączenia życia zawodowego i prywatnego).

### Propozycje dla mężczyzn:

- **"Mężczyzna w roli ojca"** - Warsztaty eksplorujące nowe modele ojcostwa, w tym aktywne uczestnictwo w wychowaniu dzieci, dzielenie się obowiązkami domowymi oraz emocjonalne wsparcie dla rodziny

Warsztaty wpisują się w zakres wsparcia dla mężczyzn (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących przełamywać stereotypy związane z rolą mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie, zachęcające do większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze

- **„Stereotypy płciowe w codziennym życiu"** - Dyskusje na temat tego, jak mężczyźni mogą przełamywać stereotypy i jak rodzi się presja społeczna dotycząca męskości. Uczestnicy mogą dzielić się własnymi doświadczeniami

Diskusje wpisują się w zakres wsparcia dla mężczyzn (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących przełamywać stereotypy związane z rolą mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie, zachęcające do większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze;

- **"Wrażliwość jako siła"** - Warsztaty skupiające się na rozwoju inteligencji emocjonalnej, komunikacji i umiejętności wyrażania uczuć w sposób konstruktywny

Warsztaty w zaproponowanym kształcie nie wpisują się w przełamywanie stereotypów związanych z płcią. Zaproponowany zakres jest niewątpliwie ważną umiejętnością, na którą coraz częściej zwraca się uwagę w dzisiejszych czasach. Jednak takie warsztaty, o charakterze ogólnym, nie wpisują się w cele projektu. Jeśli zmienić charakter warsztatów, skupiając się na rozwoju emocjonalnym pozwalającym zrozumieć kobiety (zarówno partnerkę w domu jak i współpracowniczkę w pracy), być wrażliwym na potrzeby własne ale również kobiet w otoczeniu, to zmieni się charakter warsztatów i już pozwoli na potraktowanie ich jako przełamywanie stereotypów.

### Propozycje wspólne:

- **"Rodzice w ruchu"** - Warsztaty aktywności fizycznej, które pielęgnują równość płci, gdzie zarówno mężczyźni, jak i kobiety uczestniczą na równych prawach w różnych dyscyplinach sportowych.

Takie warsztaty w żaden sposób nie przełamują stereotypów. Kobiety już uczestniczą w różnych dyscyplinach sportowych na równych prawach z

mężczyznami. Zaproponowane warsztaty wpisują się w zajęcia animacyjne lub nabywanie umiejętności dostępne w działaniu 7.3 w ramach utworzonych LOWE.

- **"Rola rodzica w wychowaniu bez stereotypów"** - Szkolenie dotyczące wpływu stereotypów płciowych na dzieci oraz jak wspierać równość w wychowaniu.

Warsztaty te mogą zawierać interaktywne ćwiczenia i dyskusje.

Chociaż wsparcie zostało nazwane „klub rodzica”, to zgodnie ze wskazanym w SzOP zakresie skierowane jest na wspieranie kobiet lub mężczyzn, z opcją zajęć wspólnych. W ramach „klubów rodzica” nie ma wsparcia skierowanego na wychowywanie dzieci w sposób pozbawiony stereotypów płciowych.

- **"Kreatywne wspólne wychowanie"** - Warsztaty artystyczne, takie jak malowanie, teatr czy muzyka, gdzie rodzice razem z dziećmi eksplorują i wyrażają swoje emocje i kreatywność, niezależnie od płci.

Takie warsztaty w żaden sposób nie przełamują stereotypów. Zaproponowane warsztaty wpisują się w zajęcia animacyjne lub nabywanie umiejętności dostępne w działaniu 7.3 w ramach utworzonych LOWE.

Te warsztaty mogą pomóc rodzicom zrozumieć, jak ważne jest przełamywanie stereotypów płci i wprowadzenie równości w codzienne życie ich rodzin.

Nie jest to celem żadnego z typów projektu.

**PYT 3** Wprowadzenie równości płci w codziennym funkcjonowaniu rodzin wymaga świadomych działań i zmian w tradycyjnych rolach oraz przekonaniach. Oto kilka sposobów, które mogą pomóc w osiągnięciu większej równości płci w rodzinie:

- **Edukacja i rozmowa:** Promowanie równości płci zaczyna się od edukacji wszystkich członków rodziny. Można organizować wspólne rozmowy na temat ról płciowych, stereotypów oraz wartości równości, aby wszyscy mogli zrozumieć, dlaczego jest to ważne.
- **Wspólne obowiązki domowe:** Dzielenie się obowiązkami domowymi, takimi jak sprzątanie, gotowanie czy opieka nad dziećmi, pomaga w przełamywaniu tradycyjnych ról. Tworzenie harmonogramu obowiązków może pomóc w równym podziale zadań.
- **Modelowanie równości:** Rodzice mogą stać się wzorem do naśladowania dla swoich dzieci, pokazując równe podejście w codziennym życiu. Ważne jest, aby dzieci widziały, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą pełnić różne role.

- **Wsparcie dla kariery:** Zachęcanie obu partnerów do realizacji swoich ambicji zawodowych i osobistych, niezależnie od płci. Oferowanie wsparcia w wychowywaniu dzieci oraz elastyczności w pracy może ułatwić równoważenie obowiązków.
- **Podział odpowiedzialności finansowej:** Przejrzystość w finansach rodzinnych i wspólne podejmowanie decyzji finansowych może sprzyjać partnerstwu i równości. Warto unikać stereotypowego myślenia, że to tylko jeden partner powinien zajmować się finansami.
- **Wzmocnienie umiejętności interpersonalnych:** Kształtowanie umiejętności komunikacyjnych w celu lepszego rozumienia się nawzajem, rozwiązywania konfliktów oraz wyrażania swoich potrzeb i oczekiwań.
- **Angażowanie dzieci:** Uczenie dzieci odpowiedzialności, empatii i współpracy. Wspólne wykonywanie obowiązków, jak pomoc w pracach domowych czy udział w rodzinnych projektach, może kształtować ich postawy.
- **Promowanie równości w mediach:** Wybieranie mediów, które promują równość płci, zarówno w literaturze, jak i w programach telewizyjnych czy filmach. Może to być inspiracją do zmiany myślenia.
- **Eliminacja stereotypów:** Świadome unikanie stereotypowych podziałów zadań w rodzinie, takich jak „męskie” i „damskie” prace. Każdy członek rodziny powinien mieć możliwość wyboru, co chce robić na podstawie zainteresowań i umiejętności, a nie płci.

Zgodnie z typami projektów wskazanymi w SzOP, kluby rodzica to miejsca spotkań rodziców, zależnie od potrzeb ukierunkowane na:

- wsparcie dla kobiet (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących godzić życie zawodowe z rodzinnym, wzmacniające poczucie własnej wartości i motywację do przełamywania stereotypów dot. roli kobiet i rozwoju osobistego;
- wsparcie dla mężczyzn (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących przełamywać stereotypy związane z rolą mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie, zachęcające do większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze.

Kluby rodzica mogą przewidywać wspólne działania dla kobiet i mężczyzn, w zakresie wskazanym powyżej.

Zatem kluby rodzica powinny dotyczyć wsparcia dla kobiet lub mężczyzn (ewentualnie zajęcia łączone) i ich problemów, a nie dzieci.

Zaproponowany zakres w żaden sposób nie przyczynia się do osiągnięcia wskazanych celów. Wszystkie propozycje dotyczą rodziny, jako komórki społecznej (w ramach której prowadzone są wspólne działania animacyjne jak gotowaniem, sprzątanie, majsterkowanie, ćwiczenia, poznawanie historii).

**PYT 4** Wprowadzenie równości płci to długotrwały proces, który wymaga zaangażowania i współpracy wszystkich członków rodziny. Edukacja, modelowanie równości w codziennym życiu oraz otwartość na zmiany mogą przynieść pozytywne efekty w budowaniu bardziej egalitarnej rodziny.

Oto kilka pomysłów na tematy warsztatów i zajęć, które mogą pomóc w przełamywaniu stereotypowych podziałów zadań w rodzinie:

- **Wspólne gotowanie:** Warsztaty kulinarne, w których uczestnicy uczą się, jak przygotowywać różnorodne dania. Zajęcia mogą być prowadzone przez osoby różnym wieku i płci, co pokaże, że gotowanie nie jest zarezerwowane tylko dla jednej płci.
- **Domowe majsterkowanie:** Warsztaty dotyczące prostych napraw w domu, takich jak wieszanie półek czy naprawa kranu. Uczestnicy zdobywają umiejętności, które tradycyjnie postrzegane są jako „męskie”.
- **Zielony kąk:** Warsztaty ogrodnicze, gdzie każdy może nauczyć się zasad pielęgnacji roślin, niezależnie od płci. Może to być również związane z ekologią i dbaniem o środowisko.
- **Sztuka sprzątania:** Zajęcia na temat organizacji przestrzeni i efektywnego sprzątania, które pokazują, że porządkowanie należy do wszystkich domowników.
- **Rodzinne projekty DIY:** Warsztaty, w których rodzinne zespoły będą mogły wspólnie tworzyć przedmioty codziennego użytku – na przykład meble, dekoracje czy zabawki.
- **Równowaga w emocjach:** Warsztaty dotyczące zdrowia psychicznego, w których omówione zostaną emocje, komunikacja i również stereotypy dotyczące męskości i kobiecości w kontekście uczuć.

- **Aktywności fizyczne dla wszystkich:** Organizacja zajęć sportowych, które promują współpracę i rywalizację bez względu na płeć – turnieje, wspólne treningi czy nawet taniec.
- **Stwórz własny plan rodzinny:** Warsztaty, na których każda rodzina może stworzyć plan dotyczący podziału obowiązków domowych, biorąc pod uwagę umiejętności i zainteresowania wszystkich członków rodziny.
- **Wspólne zajęcia artystyczne:** Warsztaty plastyczne czy muzyczne, które zachęcają do wyrażania siebie, niezależnie od stereotypów dotyczących artystycznych predyspozycji.
- **Co potrafisz?** – prezentacja umiejętności: Sesja, w której każdy członek rodziny ma szansę zaprezentować swoje umiejętności i pasje, co pokaże, jak różnorodne są talenty i jak można je wykorzystać w codziennym życiu rodzinnym.

Zgodnie z typami projektów wskazanymi w SzOP, kluby rodzica to miejsca spotkań rodziców, zależnie od potrzeb ukierunkowane na:

- wsparcie dla kobiet (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących godzić życie zawodowe z rodzinnym, wzmacniające poczucie własnej wartości i motywację do przełamywania stereotypów dot. roli kobiet i rozwoju osobistego;
- wsparcie dla mężczyzn (wymiana doświadczeń, warsztaty motywujące, psychologiczne, coaching, kręgi wsparcia) próbujących przełamywać stereotypy związane z rolą mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie, zachęcające do większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze.

Kluby rodzica mogą przewidywać wspólne działania dla kobiet i mężczyzn, w zakresie wskazanym powyżej.

Zatem kluby rodzica powinny dotyczyć wsparcia dla kobiet lub mężczyzn (ewentualnie zajęcia łączone) i ich problemów, a nie dzieci.

Zaproponowany zakres w żaden sposób nie przyczynia się do osiągnięcia wskazanych celów. Wszystkie propozycje dotyczą rodziny, jako komórki społecznej (w ramach której prowadzone są wspólne działania animacyjne jak gotowaniem, sprzątanie, majsterkowanie, ćwiczenia, poznawanie historii).

## TYPY PROJEKTÓW – ZWIĘKSZENIE UDZIAŁU ORAZ WZMOCNIENIE POZYCJI Kobiet NA RYNKU PRACY

**PYT. 5** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

### **Szkolenia z umiejętności zawodowych:**

- **Aktualizacja wiedzy:** Organizowanie szkoleń z zakresu aktualnych trendów w branży, narzędzi i technologii

Najistotniejsze pytanie to do kogo jest skierowane to szkolenie i kto z tego wsparcia miałby skorzystać? Czy aktualizacja wiedzy o trendach w poszczególnych branżach ma być skierowana do mieszkanek obszaru objętego LSR czy przedsiębiorstw? Jeśli dla kobiet z obszaru objętego LSR, to w jaki praktyczny sposób wykorzystają wiedzę o nowych trendach, gdy w okolicy nie ma podmiotów, w których te trendy będą wykorzystywane?

W jaki sposób zdobycie wiedzy o trendach przełamie jakiegokolwiek stereotypy związane z płcią wśród uczestniczek? Czy ewentualne nabycie wiedzy będzie miało jakiegokolwiek przełożenie na zwiększenie udziału oraz wzmocnienie pozycji kobiet na lokalnym rynku pracy?

- **Umiejętności miękkie:** Szkolenia dotyczące komunikacji, negocjacji, pracy zespołowej czy zarządzania czasem

Szkolenia dotyczące komunikacji, negocjacji, pracy zespołowej czy zarządzania czasem wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT. 6** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

**Warsztaty z budowania marki osobistej** - Uczestniczki mogą nauczyć się, jak tworzyć profesjonalne CV, jak skutecznie prezentować swoje umiejętności oraz jak budować sieć kontaktów zawodowych (networking)

Tworzenie profesjonalnych CV, prezentowanie swoich umiejętności czy budowanie sieci kontaktów zawodowych wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT. 7** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

**Zajęcia z zakresu rozwoju osobistego:**

- **Motywacja i pewność siebie:** Warsztaty skoncentrowane na budowaniu pewności siebie, identyfikacji mocnych stron oraz radzeniu sobie z lękiem przed zmianą

Wskazane propozycje warsztatów wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

- **Zarządzanie stresem:** Techniki relaksacyjne i metody radzenia sobie ze stresem, które mogą być przydatne w miejscu pracy

Wskazane propozycje warsztatów wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości

**PYT. 8** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

**Wsparcie w wyjściu z przerwy zawodowej:**

- **Programy mentoringowe,** w ramach których doświadczeni profesjonalści oferują porady i wsparcie kobietom wracającym do pracy.

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

- **Symulacje rozmów kwalifikacyjnych,** co pozwoli uczestniczkom oswoić się z procesem rekrutacyjnym

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości

**PYT 9** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

**Zajęcia networkingowe** - Organizować spotkania, podczas których uczestniczki mogą poznać innych profesjonalistów, wymienić doświadczenia oraz nawiązać kontakt z potencjalnymi pracodawcami.

Zajęcia networkingowe, jako spotkania w przerwach konferencji czy szkoleń, powinny przebiegać samoistnie i naturalnie i nie powinno się ich planować. Stąd zakładanie samych zajęć nie wpisuje się w ideę networkingu. Zasadnym jest, aby wzmocnienie

pozycji kobiet na rynku pracy obejmowało nie tylko networking, ale również same spotkania, przy czym należy dochować wszelkiej staranności, aby:

- organizowane spotkania były skierowane do uczestniczek, które faktycznie na takich spotkaniach wzmocnią swoją wartość lub wymienią się kontaktami (aby frekwencja nie była zapewniana paniami w wieku 60+);
- zaproszeni do udziału profesjonalści będą odnosić się do problemów związanych z przełamywaniem stereotypów związanych z płcią (np. jeśli gościnią będzie znana piosenkarka, modelka lub aktorka, to istotą jest prelekcji będzie np. podzielenie się doświadczeniami, jak radzić sobie w świecie, gdzie to mężczyźni zazwyczaj decydują o tym czy i gdzie dostaną angaż, a nie koncert, monodram czy pokaz sesji zdjęciowych);
- koszt spotkania był adekwatny do wartości, jaką będzie nabyta przez uczestniczki wiedza (przy zapraszaniu znanych osobistości zazwyczaj gaża dla takiej osoby stanowi największą część wydatku, a wśród słuchaczy przeważają fani, a nie kobiety próbujące wrócić na rynek pracy czy zadbać o równe traktowanie w obecnym miejscu pracy).

Organizacja spotkań lub konferencji, podczas których w ramach networkingu byłaby możliwość nawiązania kontaktu z potencjalnymi pracodawcami jest mało prawdopodobna. Jeśli wśród uczestników miałyby spotkać się dwie grupy: pracodawcy poszukujący pracowników i osoby poszukujące pracy, to spotkanie miałyby bardziej charakter targów pracy, co wpisuje się w działania z rynku pracy, a nie przełamywania stereotypów związanych z płcią.

**PYT 10** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

**Wsparcie w elastyczności zawodowej** - Warsztaty dotyczące pracy zdalnej, freelancerstwa i przedsiębiorczości, aby zachęcić kobiety do rozważenia różnych form pracy.

Najistotniejsze pytanie to do kogo jest skierowane to szkolenie i kto z tego wsparcia miałby skorzystać? Czy warsztaty dotyczące pracy zdalnej lub freelancerstwa mają być skierowana do mieszanek obszaru objętego LSR czy przedsiębiorstw? Jeśli dla kobiet z obszaru objętego LSR, to w jaki praktyczny sposób wykorzystają wiedzę o różnych formach pracy, skoro w okolicy nie ma miejsc pracy oferujących takie

rozwiązania lub już są zatrudnione w miejscach pracy, których specyfika pracy nie pozwala na takie formy?

**PYT 11** Wsparcie kobiet powracających na rynek pracy można zrealizować za pomocą różnych form warsztatów, szkoleń i zajęć motywacyjnych.

**Równość na rynku pracy** - Edukacja na temat równości płci, prawa pracownicze kobiet oraz dyskusje na temat barier, z którymi kobiety mogą się spotkać na rynku pracy

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 12** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Program szkoleniowy** - Szkolenia z zakresu umiejętności miękkich (komunikacja, zarządzanie czasem, negocjacje).

Szkolenia dotyczące komunikacji, negocjacji, pracy zespołowej czy zarządzania czasem wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 13** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Program szkoleniowy** - Warsztaty z zakresu obsługi nowoczesnych narzędzi i technologii.

Najistotniejsze pytanie to do kogo jest skierowane to szkolenie i kto z tego wsparcia miałby skorzystać? Czy obsługa nowoczesnych narzędzi i technologii ma być skierowana do mieszkanek obszaru objętego LSR czy przedsiębiorstw? Jeśli dla kobiet z obszaru objętego LSR, to w jaki praktyczny sposób wykorzystają tę wiedzę, gdy w okolicy nie ma podmiotów, w których te nowoczesne narzędzia i technologie będą wykorzystywane?

W jaki sposób zdobycie wiedzy o obsłudze nowoczesnych narzędzi i technologii przełamie jakiegokolwiek stereotypy związane z płcią wśród uczestniczek? Czy ewentualne nabycie wiedzy będzie miało jakiegokolwiek przełożenie na zwiększenie udziału oraz wzmocnienie pozycji kobiet na lokalnym rynku pracy?

**PYT 14** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Doradztwo zawodowe** - Indywidualne sesje z doradcą zawodowym, który pomoże w określeniu celów zawodowych

Sesje z doradcą zawodowym, gdyby stanowiły odrębny projekt, powinny być potraktowane jako wsparcie w ramach działań związanych rynkiem pracy. Jeśli będą jednak tylko jednym z elementów większego projektu, skierowanego na wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy, którego uczestniczkami będą jedynie kobiety wymagające wsparcia w ramach przełamania stereotypów związanych z płcią, to takie wsparcie może być ujęte w zadaniach projektowych (zakładając, że np. kobiety powracające z urlopu macierzyńskiego zmieniają swoje priorytety zawodowe, poszukać etatu z bardziej elastycznym czasem pracy lub wręcz przeciwnie, znaleźć zatrudnienie z możliwością rozwoju).

**PYT 15** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Doradztwo zawodowe** - Analiza kompetencji i możliwości rozwoju

Jako odrębny projekt podchodziłoby pod rynek pracy, ale jako element dużego projektu skierowanego do zamkniętej grupy uczestniczek w ramach wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy, jeśli będzie powiązana z powrotem po macierzyństwie lub przełamaniem bariery awansu wśród męskiego grona współpracowników, to wpisuje się w przełamwanie stereotypów związanych z płcią.

**PYT 16** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Doradztwo zawodowe** - Pomoc w tworzeniu CV i przygotowaniu się do rozmów kwalifikacyjnych

Tworzenie profesjonalnych CV, prezentowanie swoich umiejętności czy przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 17** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Networking** - Organizacja spotkań networkingowych, które umożliwią nawiązywanie nowych kontaktów zawodowych

Zajęcia networkingowe, jako spotkania w przerwach konferencji czy szkoleń, powinny przebiegać samoistnie i naturalnie i nie powinno się ich planować. Stąd zakładanie samych zajęć nie wpisuje się w ideę networkingu. Zasadnym jest, aby wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy obejmowało nie tylko networking, ale również same spotkania, przy czym należy dochować wszelkiej staranności, aby:

- organizowane spotkania były skierowane do uczestniczek, które faktycznie na takich spotkaniach wzmocnią swoją wartość lub wymienią się kontaktami (aby frekwencja nie była zapewniana paniami w wieku 60+);
- zaproszeni do udziału profesjonalisci będą odnosić się do problemów związanych z przełamywaniem stereotypów związanych z płcią (np. jeśli gościnią będzie znana piosenkarka, modelka lub aktorka, to istotą jest prelekcji będzie np. podzielenie się doświadczeniami, jak radzić sobie w świecie, gdzie to mężczyźni zazwyczaj decydują o tym czy i gdzie dostaną angaż, a nie koncert, monodram czy pokaz sesji zdjęciowych);
- koszt spotkania był adekwatny do wartości, jaką będzie nabyta przez uczestniczki wiedza (przy zapraszaniu znanych osobistości zazwyczaj gaża dla takiej osoby stanowi największą część wydatku, a wśród słuchaczy przeważają fani, a nie kobiety próbujące wrócić na rynek pracy czy zadbać o równe traktowanie w obecnym miejscu pracy).

**PYT 18** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Networking** - Utworzenie grup wsparcia dla kobiet powracających na rynek pracy

Wymiana doświadczeń, zwłaszcza od kobiet znajdujących się w podobnej sytuacji lub takich, które już były w podobnej sytuacji zmotywuje uczestniczki i wzmocni ich poczucie własnej wartości.

**PYT 19** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Networking** - Bazy danych z ofertami pracy oraz możliwościami staży czy wolontariatu

Pojawia się pytanie, kto na poziomie projektu realizowanego na obszarze objętym LSR, w określonych ramach czasowych, stworzyłby taką bazę, aktualizował i czemu ona miałaby służyć? Co z taką bazą stałoby się po zakończeniu projektu (bo przecież nie wszystkie uczestniczki znajdą pracę w trakcie realizacji projektu)? Czy jest sens tworzyć bazę związaną z rynkiem pracy dla kilkunastu uczestniczek?

Przy podejściu do networkingu jako nawiązywania trwałych relacji w celu współpracy, wymiany wiedzy i umiejętności można założyć sieć kontaktów uczestniczek, które nawet po zakończonym projekcie będą utrzymywały kontakt, wspierały się, doradzały, wymieniały informacjami o ofertach pracy, stażu czy wolontariatu (bez tworzenia bazy, która wymaga konkretnego administratora odpowiedzialnego za treści umieszczane w bazie).

**PYT 20** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Wsparcie psychologiczne** - Grupy wsparcia lub indywidualne terapie dla kobiet, które mogą zmagać się z lękiem czy brakiem pewności siebie

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 21** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Wsparcie psychologiczne** - Warsztaty i sesje z psychologiem, które pomogą w radzeniu sobie ze stresem

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 22** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Elastyczność zatrudnienia** - Promowanie elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna, część etatu czy projekty krótkoterminowe

Najistotniejsze pytanie to do kogo jest skierowane to szkolenie i kto z tego wsparcia miałby skorzystać? Czy warsztaty dotyczące pracy zdalnej mają być skierowane do mieszkanek obszaru objętego LSR czy przedsiębiorstw? Jeśli dla kobiet z obszaru objętego LSR, to w jaki praktyczny sposób wykorzystają wiedzę o różnych formach pracy, skoro w okolicy nie ma miejsc pracy oferujących takie rozwiązania lub już są zatrudnione w miejscach pracy, których specyfika pracy nie pozwala na taką formy?

**PYT 23** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Elastyczność zatrudnienia - Współpraca z firmami oferującymi takie rozwiązania**

Czy z tymi firmami będzie współpracował podmiot realizujący projekt? Czy będzie on pełnił rolę pośrednika na rynku pracy? Czy ewentualna współpraca będzie realizowana wyłącznie w okresie realizacji projektu, czy również później? Czy współpraca z tymi firmami będzie odpłatna (np. firma otrzyma od realizatora projektu środki za współpracę, w ramach której przyjmie uczestniczkę na bezpłatny staż)?

**PYT 24** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Informacje na temat możliwości finansowych - Szkolenia z zakresu zarządzania osobistymi finansami oraz możliwości uzyskania wsparcia finansowego (np. stypendia, dotacje)**

Szkolenie z zarządzania osobistymi finansami ma charakter ogólny i trudno uznać je za przyczyniające się do zwiększenia udziału oraz wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy.

Szkolenia z pozyskiwania stypendiów i dotacji można zaliczyć do zwiększania udziału oraz wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy.

**PYT 25** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Dostęp do zasobów - Biblioteka z materiałami edukacyjnymi, takimi jak książki, artykuły czy dostęp do kursów online**

Czyje zasoby miałby być udostępniany w ramach projektu? Biblioteki z założenia mają charakter otwarty i każdy zainteresowany może z nich korzystać. Czy w

zaproprowanym zadaniu dostęp do kursów on-line byłby finansowany ze środków projektu? Kto decydowałby, jakie kursy z bogatej oferty dostępnej na rynku będą mogły być kończone przez uczestniczki? Czy takie kursy on-line byłyby realizowana w ramach współpracy z konkretną firmą szkoleniową?

**PYT 26** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Dostęp do zasobów** - Platforma online, na której można dzielić się doświadczeniami i pomysłami

Przy podejściu do networkingu jako nawiązywania trwałych relacji w celu współpracy, wymiany wiedzy i umiejętności można założyć sieć kontaktów uczestniczek, które nawet po zakończonym projekcie będą utrzymywały kontakt, wspierały się, doradzały, wymieniały informacjami o ofertach pracy, stażu czy wolontariatu (bez tworzenia bazy, która wymaga konkretnego administratora odpowiedzialnego za treści umieszczane w bazie).

**PYT 27** Projekt dla kobiet powracających na rynek pracy powinien składać się z wielu elementów, które będą wspierać ich w reintegracji zawodowej.

**Promowanie różnorodności i inkluzji** - Inicjatywy mające na celu wspieranie różnorodnych grup kobiet (np. kobiet po przerwie na wychowanie dzieci, kobiet niepełnosprawnych) w dostępie do rynku pracy.

Wszystkie projekty realizowane w ramach zwiększenia udziału oraz wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy poprzez działania wspierające rozpoczęcie, utrzymanie lub powrót do zatrudnienia powinny mieć charakter otwarty i być dostępne do wszystkich kobiet, które na rynku pracy czują się niepewnie (ze względu na przerwę spowodowaną urodzeniem dziecka lub chorobą, odmienność kulturową, niepełnosprawność czy inne czynniki wpływające na trudności w znalezieniu pracy lub odnalezieniu się w obecnym miejscu pracy). Zatem, jeśli grupa docelowa będzie miała taki otwarty charakter, zakres wsparcia wpisuje się w cele działania.

Istotne jest, aby ostatecznie celem nie były spotkania, nie związane z powrotem na rynek pracy czy godzeniem życia zawodowego z prywatnym, a wymiana doświadczeń, informacji o możliwościach wsparcia i leczenia dzieci z niepełnosprawnością. Zwłaszcza, przy tworzeniu grupy matek dzieci z jednym,

konkretnym schorzeniem. Na nabywanie umiejętności w zakresie postępowania z dzieckiem z niepełnosprawnością bardziej właściwym zakresem wsparcia jest działanie 7.3, gdzie zebrana grupa matek/rodziców dzieci z niepełnosprawnością (ogólnie lub z konkretną) nabywałaby umiejętności postępowania z takim dzieckiem, sposobach rehabilitacji, możliwościami spędzania czasu wolnego etc.

**PYT 28** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Warsztaty z zakresu stylizacji:** Zorganizowanie sesji, na których uczestniczki nauczą się dobierać odpowiednie ubrania do swojej sylwetki i kolorystyki. Może to obejmować również porady dotyczące makijażu i pielęgnacji.

Jednym z problemów, jakie dotyczą kobiety w miejscu pracy jest przemoc i molestowanie. Jest to zazwyczaj wynik stereotypowego podejścia, że rola kobiety powinna ograniczać się do ładnego wyglądu (jako sekretarka czy asystentka). W celu wyeliminowania pojęcia kobiety w miejscu pracy, jako ładnego dodatku do mądrego i przedsiębiorczego mężczyzny, powinno eliminować się kultywowanie wyglądu. Stąd warsztaty dla kobiet, polegająca na nauce dbania o ładny wygląd, w ramach przełamywania stereotypów związanych z płcią, wydają się nieadekwatne. Należy również pamiętać, że nie zawsze „metamorfozy” przeprowadzane przez znawców mody i urody przypadają do gustu osobom, które są im poddawane. Może to doprowadzić do sytuacji, w której warsztaty, zamiast podnieść morale uczestniczkom, przygnębią je (w skrajnych przypadkach nawet na długie lata, jeśli stylistka fryzur z długich włosów zrobi krótkie).

**PYT 29** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Sesje coachingowe** - Zatrudnienie profesjonalnych coachów, którzy pomogą uczestniczkom odkryć ich mocne strony, zbudować pewność siebie i określić cele osobiste oraz zawodowe.

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 30** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Panel dyskusyjny z ekspertami** - Zaproszenie specjalistów z różnych dziedzin, takich jak psychologia, moda czy rozwój osobisty, którzy podzielą się swoimi doświadczeniami i poradami.

Panele dyskusyjne mogą być dobrym narzędziem przyczyniającym się do rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości. Istotny jest jednak dobór ekspertów. Zasadnym jest, aby prelegentami były osoby, których doświadczenia i porady będą mogły być wykorzystane przez uczestniczki projektu. Zasadnym jest, aby jako ekspertów zapraszać osoby, z którymi uczestniczki będą się identyfikowały np. lokalne aktywistki, znane kobiety biznesu z obszaru objętego LSR, kobiety pełniące ważne funkcje samorządowe, albo nawet kobiety, które poniosły zawodowe porażki, ale się nie załamały i powróciły do życia zawodowego silniejsze.

W poradach psychologicznych czy dotyczących rozwoju osobistego istotne jest indywidualne podejście, a nie wykład teoretyczny. Ekspert od mody, opowiadający o trendach i stylizacjach odpowiednich do danego rodzaju pracy, może osoby nie przykładające zbyt dużej wagi do ubioru zniechęcić do podejmowania wyzwań w staraniu się o pracę lub docenienie w obecnym miejscu zatrudnienia (jeśli np. kobieta preferująca sportowy, luźny styl, posiadająca kompleksy otrzyma przekaz, że ważny jest wygląd, a nie wiedza i umiejętności i dobrze byłoby, gdyby nosiła szpilki i eleganckie stroje). Dodatkowo promowanie dbania o atrakcyjny wygląd jest jednym ze stereotypów związanych z płcią (gdzie kobietę postrzega się nie przez pryzmat umiejętności, a wyglądu), a z tym właśnie walczymy.

Istotna jest też forma takich paneli. Aby mogły one przynieść wymierną korzyść uczestniczkom powinny mieć w miarę możliwości kameralny charakter, a nie formę dużej i komercyjnej imprezy.

**PYT 31** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Zajęcia z komunikacji i asertywności** - Warsztaty poświęcone rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych i asertywnych, co pomoże uczestniczkom lepiej wyrażać swoje potrzeby i budować pewność siebie w kontaktach interpersonalnych.

Wskazane propozycje wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości.

**PYT 32** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Networking i wymiana doświadczeń** - Stworzenie okazji do nawiązywania relacji między uczestniczkami, co pozwoli im dzielić się swoimi historiami, inspiracjami i wsparciem.

Zajęcia networkingowe, jako spotkania w przerwach konferencji czy szkoleń, powinny przebiegać samoistnie i naturalnie i nie powinno się ich planować. Stąd zakładanie samych zajęć nie wpisuje się w ideę networkingu. Zasadnym jest, aby wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy obejmowało nie tylko networking, ale również same spotkania, przy czym należy dochować wszelkiej staranności, aby:

- organizowane spotkania były skierowane do uczestniczek, które faktycznie na takich spotkaniach wzmocnią swoją wartość lub wymienią się kontaktami (aby frekwencja nie była zapewniana paniami w wieku 60+);
- zaproszeni do udziału profesjonalści będą odnosić się do problemów związanych z przełamywaniem stereotypów związanych z płcią (np. jeśli gościnią będzie znana piosenkarka, modelka lub aktorka, to istotą jest prelekcji będzie np. podzielenie się doświadczeniami, jak radzić sobie w świecie, gdzie to mężczyźni zazwyczaj decydują o tym czy i gdzie dostaną angaż, a nie koncert, monodram czy pokaz sesji zdjęciowych);
- koszt spotkania był adekwatny do wartości, jaką będzie nabyta przez uczestniczki wiedza (przy zapraszaniu znanych osobistości zazwyczaj gaża dla takiej osoby stanowi największą część wydatku, a wśród słuchaczy przeważają fani, a nie kobiety próbujące wrócić na rynek pracy czy zadbać o równe traktowanie w obecnym miejscu pracy).

**PYT 33** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Działania w plenerze** - Organizacja aktywności na świeżym powietrzu, takich jak spacer, jogi czy warsztaty artystyczne, które mogą wspierać relaks i budowanie pozytywnego wizerunku samego siebie

Działania w ramach wsparcia muszą w sposób bezpośredni przyczyniać się do przełamania stereotypów związanych z płcią w ramach zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. Zgodnie ze stanowiskiem KE nie powinny być tu uwzględnione żadne działania, które są dostępne dla wszystkich (niezależnie od wieku, płci, miejsca zamieszkania), a takie są spacer, zajęcia z jogi czy warsztaty artystyczne. Wskazane aktywności można uznać za relaksacyjne, ale nie wpływające na przełamywanie stereotypów czy wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy. Celem wsparcia w tym działaniu jest nabycie umiejętności aby wrócić na rynek pracy, umieć zawalczyć o docenienie w miejscu pracy, a nie zrelaksowanie się.

**PYT 34** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Program mentoringowy** - Połączenie uczestniczek z mentorkami, które już przeszły przez podobne doświadczenia i mogą dzielić się swoimi radami oraz wsparciem.

Wskazana propozycja wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości. Należy jednak zwrócić uwagę, że uczestniczkami mogą być kobiety z różnymi problemami związanymi z pozycją na rynku pracy np. poszukujące pracy po urlopie macierzyńskim, potrzebujące z przyczyn osobistych zmienić pracę na taką z możliwością pracy z domu, zatrudnione w miejscu, gdzie możliwości awansu przeznaczone są wyłącznie dla mężczyzn, kobiety wykonujące pracę marzeń, ale za zbyt niskie wynagrodzenie, żeby móc swobodnie funkcjonować w życiu osobistym. Ważne jest, żeby mentoring był spersonalizowany i dostępny dla każdej uczestniczki.

**PYT 35** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Wyzwania i cele** - Stworzenie programu wyzwań, który zachęca uczestniczki do podejmowania działań zgodnych z poprawą wizerunku lub pewności siebie, z możliwością dokumentowania postępów.

Wskazana propozycja wsparcia wpisują się w zakres rozwoju osobistego, motywującego czy wzmacniającego poczucie własnej wartości. Należy jednak pamiętać, że działania mają na celu przełamywanie stereotypów związanych z płcią w zakresie zwiększenia aktywności kobiet na rynku pracy. Istotne jest zatem, aby działania nie miały charakteru ogólnego, polegającego na umiejętności ciszenia się z życia czy drobiazgów, a pomagały odnaleźć się w życiu zawodowym.

**PYT 36** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Kreatywne warsztaty** - Organizacja zajęć artystycznych, takich jak malowanie, rysowanie czy robienie biżuterii, które pozwalają na ekspresję siebie i rozwój kreatywności.

Działania w ramach wsparcia muszą w sposób bezpośredni przyczyniać się do przełamywania stereotypów związanych z płcią w ramach zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. Zgodnie ze stanowiskiem KE nie powinny być tu uwzględnione żadne działania, które są dostępne dla wszystkich (niezależnie od wieku, płci, miejsca zamieszkania), a takie właśnie są zajęcia artystyczne.

Wskazane aktywności można uznać za relaksacyjne, ale nie wpływające na przełamywanie stereotypów czy wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy. Celem wsparcia w tym działaniu jest nabycie umiejętności aby wrócić na rynek pracy, umieć zawalczyć o docenienie w miejscu pracy, a nie zrelaksowanie się.

**PYT 37** Aby uatrakcyjnić projekt skierowany do uczestniczek w zakresie poprawy wizerunku i zwiększenia pewności siebie, można rozważyć kilka dodatkowych elementów.

**Prowadzenie bloga lub vloga - Zachęcanie uczestniczek do prowadzenia własnych blogów lub vlogów, gdzie mogą dzielić się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami związanymi z wizerunkiem i pewnością siebie.**

Samo prowadzenie vloga lub bloga nie przyczyni się do przełamania stereotypów związanych z płcią w zakresie zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy i wzmocnienia ich pozycji zawodowej. Uczestniczkami będą kobiety, które potrzebują wsparcia we wskazanym zakresie, nie będą więc miały doświadczenia ani dobrych rad, skoro same potrzebują pomocy. Na takim etapie takie działanie może odnieść wręcz odwrotny skutek, jeśli nie znajdą odbiorców lub ich wpisy spotkają się z negatywnymi komentarzami. Bardziej zasadne byłoby nie zachęcanie do prowadzenia swojego, ale zapoznanie się z istniejącymi, prowadzonymi przez przedsiębiorcze kobiety, które radzą jak pokonać bariery zawodowe. Do takich polecajek idealnym miejscem są zaproponowane wcześniej platformy wymiany informacji i nawiązywania kontaktów.