



REGULAMIN REKRUTACJI I UCZESTNICTWA W PROJEKCIE „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23

§ 1

Informacje ogólne

1. Beneficjentem Projektu „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23 jest „**FUNDACJA NIEZALEŻNI**” z siedzibą w Pile (64-920), ul. Spacerowa 6/2 w Partnerstwie z firmą **SMART BUSINESS Ewa Ślaga** z siedzibą w Nowym Sączu (33-300) ul. Zdrojowa 136.
2. Projekt realizowany jest w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Priorytet 6: Fundusze europejskie dla Wielkopolski o silniejszym wymiarze społecznym (EFS+), Działanie 6.3 Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
3. Projekt realizowany jest na obszarze województwa wielkopolskiego.
4. Niniejszy Regulamin określa kryteria rekrutacji kandydatów/tek do projektu i uczestnictwa w projekcie.
5. Udział w Projekcie jest bezpłatny.

§ 2

Słownik Pojęć

1. **Projekt** - „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23.
2. **Beneficjent Projektu** – „FUNDACJA NIEZALEŻNI”.
3. **Partner** - SMART BUSINESS Ewa Ślaga.
4. **Kandydat/ka Projektu**– osoba ubiegająca się o zakwalifikowanie do udziału w Projekcie.
5. **Uczestnik/czka Projektu (UP)** – to osoba, która:
 - a) spełnia kryteria kwalifikowalności formalnej zamieszczone w § 4 Regulaminu,
 - b) podpisała wszystkie dokumenty rekrutacyjne, udostępniła dane osobowe, wypełniła Formularz Aplikacyjny,
 - c) została zakwalifikowana do udziału w Projekcie,
 - d) podpisała Umowę uczestnictwa w projekcie.
6. **Formularz Aplikacyjny (FA)** – Formularz Aplikacyjny, który Kandydat/ka wypełnia w momencie aplikacji do projektu.
7. **MMŚP** – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwo,
8. **Mikro przedsiębiorstwo** oznacza przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz



- b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.
9. **Małe przedsiębiorstwo** oznacza przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
- zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
 - osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro
 - i który nie jest mikro przedsiębiorcą.
10. **Średnie przedsiębiorstwo** oznacza przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
- zatrudniał średniorocznie od 50 do 249 pracowników
 - osiągnął roczny obrót nieprzekraczający 50 milionów euro lub posiada sumę bilansową nieprzekraczającą 43 milionów euro,
 - spełnia kryterium niezależności, tj. jest przedsiębiorstwem, w którym inny podmiot (spoza sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw) nie posiada więcej niż 25% udziałów lub głosów
11. **Adres zamieszkania** - wg art. 25 Kodeksu Cywilnego miejscem zamieszkania osoby fizycznej jest miejsce, w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu.
12. **Osoby pochodzące z obszarów wiejskich** należy rozumieć jako osoby przebywające na obszarach słabo zaludnionych zgodnie ze stopniem urbanizacji (DEGURBA kategoria 3).
13. **Osoba pracująca** – osoba:
- w wieku od 15 do 89 lat, która: wykonuje pracę, za którą otrzymuje wynagrodzenie, z której czerpie zyski lub korzyści rodzinne;
 - posiadająca zatrudnienie lub własną działalność, która jednak chwilowo nie pracuje (ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie) lub
 - produkująca towary rolne, których główną część przeznaczona jest na sprzedaż lub barter.
- Za osoby pracujące uznaje się również:
- osoby prowadzące działalność na własny rachunek, czyli prowadzące działalność gospodarczą lub działalność, o której mowa w art. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221, z późn. zm.), gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową, o ile spełniony jest jeden z poniższych warunków:



- i) osoba pracuje w swojej działalności, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym w celu uzyskania dochodu, nawet jeżeli przedsiębiorstwo nie osiąga zysków;
 - ii) osoba poświęca czas na prowadzenie działalności gospodarczej, działalności, o której mowa w art. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, praktyki zawodowej czy gospodarstwa rolnego, nawet jeżeli nie zrealizowano żadnej sprzedaży lub usług i nic nie wyprodukowano (na przykład: rolnik wykonujący prace w celu utrzymania swojego gospodarstwa; architekt spędzający czas w oczekiwaniu na klientów w swoim biurze; rybak naprawiający łódź czy siatki rybackie, aby móc dalej pracować; osoby uczestniczące w konferencjach, konwencjach lub seminariach);
 - iii) osoba jest w trakcie zakładania działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego lub praktyki zawodowej; zalicza się do tego zakup lub instalację sprzętu, zamawianie towarów w ramach przygotowań do uruchomienia działalności. Bezpłatnie pomagający członek rodziny uznawany jest za osobę pracującą, jeżeli wykonywaną przez siebie pracą wnosi bezpośredni wkład w działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową będącą w posiadaniu lub prowadzoną przez spokrewnionego członka tego samego gospodarstwa domowego;
- b) bezpłatnie pomagającego osobie prowadzącej działalność członka rodziny, który jest uznawany za „osobę prowadzącą działalność na własny rachunek”;
- c) osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim/ wychowawczym, o których mowa w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), chyba że są zarejestrowane już jako bezrobotne (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo);
- d) studenci, którzy są zatrudnieni lub prowadzą działalność gospodarczą;
- e) osoby skierowane do odbycia zatrudnienia subsydiowanego;
14. **Osoba bezrobotna** - osoba pozostająca bez pracy, gotowa do podjęcia pracy i aktywnie poszukująca zatrudnienia. Definicja ta uwzględnia wszystkie osoby zarejestrowane jako bezrobotne zgodnie z krajową definicją, nawet jeżeli nie spełniają one wszystkich trzech kryteriów wskazanych wyżej. Osoby kwalifikujące się do urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, które są bezrobotne w rozumieniu niniejszej definicji (nie pobierają świadczeń z tytułu urlopu), należy wykazywać również jako osoby bezrobotne. Osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia to osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy lub niezarejestrowane, lecz spełniające powyższe przesłanki, tj. gotowość do podjęcia pracy i aktywne poszukiwanie zatrudnienia.
15. **Osoba długotrwale bezrobotna** – osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze PUP przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych,



16. **Osoba bierna zawodowo** - osoba, w która w danej chwili nie tworzy zasobów siły roboczej (tzn. nie jest osobą pracującą ani bezrobotną). Za osoby bierne zawodowo uznawani są m.in.:

- a) studenci studiów stacjonarnych, chyba że są już zatrudnieni (również na część etatu) to wówczas powinni być wykazywani jako osoby pracujące;
- b) dzieci i młodzież do 18 r. ż. pobierający naukę, o ile nie spełniają przesłanek, na podstawie których można je zaliczyć do osób bezrobotnych lub pracujących;
- c) doktoranci, którzy nie są zatrudnieni na uczelni, w innej instytucji lub przedsiębiorstwie. W przypadku, gdy doktorant wykonuje obowiązki służbowe, za które otrzymuje wynagrodzenie, lub prowadzi działalność gospodarczą należy traktować go jako osobę pracującą. W przypadku, gdy doktorant jest zarejestrowany jako bezrobotny, należy go wykazywać we wskaźniku dotyczącym osób bezrobotnych

17. **Osoba z niepełnosprawnością (ON)** - osoba z niepełnosprawnością w rozumieniu wytycznych ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027 oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. I. z 2024.44), a także osoba z zaburzeniami psychicznymi w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz.U. z 2022 r. poz. 2123);

§ 3

Główne założenia

1. Głównymi celami projektu od 1.10.2024 do 28.02.2026 są:
 - 1) zwiększenie świadomości, wiedzy i kompetencji u 344 (206K/138M) odbiorców działań wspierających równouprawnienie płci, w tym pracowników 60 MMŚP objętych wsparciem, z terenu województwa wielkopolskiego w zakresie równości praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy i przeciwdziałania dyskryminacji,
 - 2) wzmocnienie zdolności do zatrudnienia i aktywnego udziału w życiu społeczno-zawodowym 60 kobiet powyżej 18 roku życia, bez zatrudnienia, zamieszkujących wg Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim.
2. Grupa docelowa projektu (trzy różne grupy wsparcia):
 - a. **Grupa docelowa nr 1.1:** 60 przedsiębiorstw z sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw(MMŚP) mających siedzibę w województwie wielkopolskim i ich pracowników. Z jednego przedsiębiorstwa może zostać oddelegowanych maksymalnie 2 pracowników – łącznie 120 osób (72 K/48M);
 - b. **Grupa docelowa nr 1.2:** 224 (134K/90M) osób fizycznych, powyżej 18 roku życia, zamieszkujących wg Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim, pracujących, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn,



- c. **Grupa 2:** 60 kobiet, powyżej 18 roku życia, bez zatrudnienia, zamieszkujących wg Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim.

WAŻNE: Min. 50% grupy docelowej (j.w) będą stanowiły osoby z terenów wiejskich oraz 5% osoby z niepełnosprawnościami (ON).

§ 4

Rekrutacja

1. **Rekrutacja odbywać się będzie w sposób otwarty i ciągły** na min. 1 miesiąc przed rozpoczęciem danych tur wsparcia, osobno dla poszczególnych grup docelowych, zgodnie z polityką równości szans kobiet i mężczyzn, oraz z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.
2. **Nabór Formularzy Aplikacyjnych** - (dostępne w Biurze projektu i na stronie internetowej, a w nich pytania o specjalne potrzeby osób z niepełnosprawnościami): składane osobiście lub mailem lub przesyłką (dostosowane do potrzeb grupy docelowej, w tym osób niepełnosprawnych), oceniane pod kątem poprawności wypełnienia (możliwa 1-krotna poprawka uchybień w ciągu 3 dni roboczych od powiadomienia).

Nabór Formularzy Aplikacyjnych prowadzony będzie osobno dla poszczególnych grup tj.:

- a) **Grupa docelowa nr 1.1:** 60 przedsiębiorstw z sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z Wielkopolski i ich pracowników (wypełnia załącznik nr 1 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23),
 - b) **Grupa docelowa nr 1.2:** 224 (134 kobiet /90 mężczyzn) osób fizycznych, powyżej 18 roku życia, zamieszkujących wg Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim, pracujących, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn (wypełnia załącznik nr 2 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23),
 - c) **Grupa docelowa nr 2:** 60 kobiet powyżej 18 roku życia, bez zatrudnienia, zamieszkujących wg Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim (wypełnia załącznik nr 3 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23).
3. **Ocena spełnienia kryteriów kwalifikowalności Kandydata/cki Projektu**, prowadzona osobno dla poszczególnych grup (niespełnienie kryteriów będzie jednoznaczne z odrzuceniem zgłoszenia):
 - 1) **Kryteria formalne** – obligatoryjnych potwierdzających status: (w ciągu 5 dni roboczych od daty przyjęcia Formularza Aplikacyjnego):
 - a) **Grupa docelowa nr 1.1- przedsiębiorstwa oraz dodatkowo osoby oddelegowane przez pracodawcę:**
Weryfikacja kwalifikowalności przedsiębiorcy (MMŚP):



- potwierdzenie statutu: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (MMŚP) (weryfikacja na podstawie wpisu do CEIDG/KRS, dokumentacja finansowa/podatkowa, potwierdzenie stanu zatrudnienia),
- siedziba przedsiębiorstwa na terenie województwa wielkopolskiego (weryfikacja na podstawie wpisu do CEIDG/KRS),

Weryfikacja kwalifikowalności pracowników:

- osoba dorosła w wieku powyżej 18 roku życia (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu),
- osoba zamieszkująca w rozumieniu KC na terenie województwa wielkopolskiego (weryfikacja na podstawie oświadczenia - Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23)
- osoba pracująca w mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwie (weryfikacja na podstawie kopii umowy o pracę/umowy cywilnoprawnej, potwierdzenia opłacania składek ZUS/KRUS),

b) Grupa docelowa nr 1.2 - osoby pracujące które z własnej inicjatywy chcą podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn:

- osoba dorosła w wieku powyżej 18 roku życia (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu),
- osoba zamieszkała w rozumieniu KC na terenie województwa wielkopolskiego (weryfikacja na podstawie oświadczenia - Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23),
- osoba zatrudniona w mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwie (weryfikacja na podstawie kopii umowy o pracę/umowy cywilnoprawnej, potwierdzenia opłacania składek ZUS/KRUS),

c) Grupa docelowa nr 2 - kobiety:

- kobieta (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu),
- osoba dorosła w wieku powyżej 18 r.ż. (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu),
- osoba, która zamieszkuje w rozumieniu Kodeksu Cywilnego na terenie województwa wielkopolskiego (weryfikacja na podstawie oświadczenia - Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23.)
- osoba pozostająca bez pracy – tj.
 - bezrobotna (weryfikacja na podstawie zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) [w przypadku osoby bezrobotnej zarejestrowanej (w tym również długotrwale) w Urzędzie Pracy] o posiadaniu statusu osoby bezrobotnej lub zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) lub potwierdzenie wygenerowane z Platformy Usług Elektronicznych ZUS PUE lub,



- bierna zawodowo (weryfikacja na podstawie zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) lub potwierdzenie wygenerowane z Platformy Usług Elektronicznych ZUS PUE)

2) **Kryteria premiujące - fakultatywnych, tj. nieobowiązkowych:** w terminie 5 dni roboczych od przyjęcia formularza aplikacyjnego. Punkty przyznawane będą w sposób następujący:

a) Grupa docelowa nr 1.1 – przedsiębiorstwa oraz dodatkowo osoby oddelegowane przez pracodawcę:

- status mikroprzedsiębiorstwa (weryfikacja na podstawie dokumentów wskazanych w § 4 ust. 3 pkt. 1 lit. a) **+ 4 pkt,**
- status małego przedsiębiorstwa (weryfikacja na podstawie dokumentów wskazanych w § 4 ust. 3 pkt. 1 lit. a) **+ 2 pkt,**
- oddelegowanie pracownika będącego: kobietą (weryfikacja na podstawie dokumentu potwierdzającego tożsamość – do wglądu) **+ 9 pkt,**
- oddelegowanie pracownika zamieszkującego na terenie wiejskim w województwie wielkopolskim (weryfikacja na podstawie oświadczenia - Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23) **+ 9 pkt,**
- oddelegowanie pracownika posiadającego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (weryfikacja na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności lub innego dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność) **+ 5 pkt,**
- oddelegowanie pracownika w wieku 18 - 29 lat lub 55 lat i więcej (weryfikacja na podstawie dokumenty tożsamości –do wglądu) **+ 4 pkt.**

W przypadku gdy oddelegowanych zostanie dwóch pracowników z jednego przedsiębiorstwa wówczas wyliczana będzie średnia liczba punktów uzyskanych przez pracowników.

b) Grupa docelowa nr 1.2 - osoby pracujące które z własnej inicjatywy chcą podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn:

- kobieta (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu) **+ 9 pkt,**
- osoba zamieszkująca na terenie wiejskim w województwie wielkopolskim (weryfikacja na podstawie oświadczenia - Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23) **+ 9 pkt,**
- osoba posiadająca orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (weryfikacja na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności lub inny dokument potwierdzający **+ 5 pkt,**
- osoba w wieku 18 - 29 lat lub 55 lat i więcej (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu) **+ 4 pkt.,**



c) Grupa docelowa nr 2 - kobiety:

- kobieta zamieszkująca na terenie wiejskim w województwie wielkopolskim (weryfikacja na podstawie oświadczenia - Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23) **+ 9 pkt,**
- kobieta posiadająca orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (weryfikacja na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności lub inny dokument potwierdzający **+ 5 pkt,**
- kobieta w wieku 18 - 29 lat lub 55 lat i więcej (weryfikacja na podstawie dokumentu tożsamości – do wglądu) **+ 4 pkt.**

4. Do projektu zakwalifikowanych zostanie:

- a) Grupa docelowa nr 1.1 – przedsiębiorstwa w tym osoby oddelegowane przez pracodawcę- 120 osób z 60 mikro, małych i średnich przedsiębiorstw,
 - b) Grupa docelowa nr 1.2 - osoby pracujące które z własnej inicjatywy chcą podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn – 80 osób na szkolenia oraz doradztwo oraz osoby pracujące które z własnej inicjatywy chcą podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn – 144 osoby na konferencje z warsztatami,
 - c) Grupa docelowa nr 2 - kobiety - 60 kobiet.
5. Kandydaci poinformowani zostaną o wynikach pisemnie/mailowo oraz przez telefon. Listy rezerwowe- kolejne os. zakwalifikowane, gdy UP zrezygnuje/zostanie wykluczony. Listy w biurze proj. i stronie www w dostępnym formacie.
6. W przypadku takiej samej ilości punktów o przyjęciu będzie decydował status:
- a) Kobieta,
 - b) osoba z terenów wiejskich,
 - c) kolejność zgłoszeń.
7. W przypadku gdy zainteresowanie będzie:
- a) większe – listy rezerwowe osób spełniających kryteria formalne, wg malejącej liczby punktów (osoby z list rezerwowych wejdą do projektu po rezygnacji/wykluczeniu Uczestników/czek),
 - b) mniejsze – dodatkowy nabór z intensywną akcją promocyjną oraz spotkania informacyjne.
8. Przystąpienie Kandydata/-ki do procesu rekrutacji jest równoznaczne z zaakceptowaniem niniejszego Regulaminu.
9. Udział Uczestników/czek w Projekcie rozpoczyna się z dniem otrzymania pierwszej formy wsparcia w ramach Projektu.
10. Uczestnicy/czki Projektu zakwalifikowanie do Projektu podpiszą Umowę uczestnictwa w projekcie wraz z załącznikami.



§5

Uprawnienia i obowiązki Uczestnika/czki Projektu (dotyczy wszystkich grup biorących udział w projekcie):

1. Uczestnik/czka Projektu jest uprawniony/a do:
 - a) nieodpłatnego udziału w projekcie,
 - b) nieodpłatnego udziału w oferowanych w ramach Projektu formach wsparcia,
 - c) zgłaszania uwag dotyczących form wsparcia, w których uczestniczą i innych spraw organizacyjnych bezpośrednio z Kierownikiem Projektu,
 - d) zgłaszania uwag dotyczących realizacji projektu, bądź jego udziału w projekcie w formie pisemnej do Biura Projektu,
 - e) wglądu i modyfikacji swoich danych osobowych udostępnionych na potrzeby projektu,
 - f) otrzymania materiałów szkoleniowych i dydaktycznych do zajęć,
 - g) otrzymania zaświadczenia bądź certyfikatu potwierdzającego nabycie kompetencji lub kwalifikacji.
2. Uczestnik/czka Projektu jest zobowiązany/a do:
 - a) uczestnictwa w formach wsparcia przewidzianych w ramach projektu,
 - b) wyrażenia zgody na gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych,
 - c) wypełniania ankiet/testów przeprowadzanych podczas trwania Projektu,
 - d) wypełniania innych dokumentów związanych z realizacją Projektu,
 - e) przestrzegania Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w Projekcie,
 - f) przestrzegania oraz realizowania zapisów Umowy uczestnictwa w Projekcie,
 - g) systematycznego uczestniczenia w zajęciach,
 - h) natychmiastowego informowania Kierownika projektu o zmianie jakichkolwiek danych osobowych i kontaktowych wpisanych w Formularzu Aplikacyjnym, o zmianie swojej sytuacji zawodowej oraz udzielania wszelkich informacji związanych z uczestnictwem w Projekcie instytucjom zaangażowanym we wdrażanie Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027,
 - i) przekazanie Beneficjentowi Projektu w terminie 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie (również w przypadku jego przerwania) danych dotyczących statusu na rynku pracy (umowy o pracę/cywilnoprawne, zaświadczenie od pracodawcy, wpis do CEIDG/KRS oraz dowód opłacania składek), informacji dotyczących sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu programu (dokumenty potwierdzające podjęcie pracy/powrót na rynek pracy, przejście z niepełnego/niepewnego zatrudnienia, zmiana stanowiska na takie z większą odpowiedzialnością, awans, zwiększenie wynagrodzenia, powiększenie stopy inflacji oraz informacji dot. uzyskania kwalifikacji/kompetencji.



§6

Uprawnienia i obowiązki Beneficjenta (dotyczy wszystkich grup biorących udział w projekcie):

1. Beneficjent zobowiązany jest do:
 - a) monitorowania udzielonego wsparcia;
 - b) wydania każdemu Uczestnikowi/czce stosownych zaświadczeń/certyfikatów;
2. Beneficjent nie ponosi odpowiedzialności wobec Uczestników/czek Projektu w przypadku wstrzymania finansowania projektu przez Zarząd Województwa Wielkopolskiego pełniący funkcje Instytucji Pośredniczącej FEW 2021-2027, w tym również spowodowanego brakiem środków na realizację projektu.
3. Beneficjent nie ponosi odpowiedzialności z tytułu następstwa nieszczęśliwych wypadków nie zawinionych przez Beneficjenta.
4. Beneficjent nie ponosi odpowiedzialności za zniszczenia/dewastację obiektu szkoleniowego, sal szkoleniowych dokonanych umyślnie lub w przypadku rażącego niedbalstwa przez Uczestników/czek Projektu.

§7

Zakres wsparcia

1. W ramach projektu Uczestnicy/czki Projektu z poszczególnych grup objętych wsparciem będą mogli skorzystać z następujących działań:

- a) **Zadanie 1:** Szkolenia dla MMŚP i ich pracowników w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku - wsparcie skierowane jest w całości dla **Grupy docelowej nr 1.1:**

Wsparcie dla MMŚP i ich pracowników rozpoczną szkolenia w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy [**łącznie 15 grup (po 8 osób) x 42h; 7h/dzień; 6 dni/grupę, 1-2 dni/tydzień**] z zakresów:

*RÓWNOUPRAWNIENIE NA RYNKU PRACY ORAZ ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY (3 dni*7h) – statystyki lokalnego rynku pracy pod kątem płci, prawo pracy w zakr.równości, istota dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, istota molestowania (w tym seksualnego), zasada równego traktowania, prawo do jednakowego wynagrodzenia, obowiązki pracodawcy i prawa pracownika w zakr.dyskryminacji, dyskryminacja

w rekrutacji, nierówne traktowanie współpracowników i ich prawa, mobbing - istota i przeciwdziałanie *PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ (1 dzień*7h) – definicja i istota stereotypów, rola języka a stereotypy, przykłady stereotypów związanych z płcią na rynku pracy: postrzeganie zawodów jako „kobięcych” i „męskich”, stereotypy w rekrutacji; „tradycyjny” podział obowiązków domowych, zjawiska „szklanego sufitu”



i „lepiej podłogi”, sposoby przeciwdziałania stereotypom, dobre praktyki wolne od stereotypów

***ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM (2 dni*7h)**

– elastyczne formy zatrudnienia – wady i zalety, um. o pracę na czas określony i nieokreślony, elastyczna organizacja czasu pracy (w tym m.in. ruchomy czas pracy, praca zdalna), efekty implementacji tzw. dyrektywy rodzicielskiej i dyrektywy work-life balance, uprawnienia pracowników pełniących rolę rodziców/opiekunów, urlopy i zwolnienia od pracy, przerwy w pracy, obowiązki organizacyjne i informacyjne pracodawcy Szkolenia prowadzić będą do nabycia przez UP kompetencji.

b) Zadanie 2: Szkolenia dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnosić wiedzę i kompetencje w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn - wsparcie skierowane jest dla **Grupy docelowej nr 1.2** - 80 osób:

Szkolenia w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy dla osób fizycznych, będących pracującymi, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje. **[łącznie 10 grup (po 8 osób) * 42h; 7h/dzień; 6 dni/grupę, 1-2 dni/tydzień]** z zakresów:

***RÓWNOUPRAWNIENIE NA RYNKU PRACY ORAZ ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY (3 dni * 7h)** – statystyki lokalnego rynku pracy pod kątem płci, prawo pracy w zakresie równości, istota dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, istota molestowania (w tym seksualnego), zasada równego traktowania, prawo do jednakowego wynagrodzenia, obowiązki pracodawcy i prawa pracownika w zakr.dyskryminacji, dyskryminacja w rekrutacji, nierówne traktowanie współpracowników i ich prawa, mobbing - istota i przeciwdziałanie

***PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ (1 dzień * 7h)** – definicja i istota stereotypów, rola języka a stereotypy, przykłady stereotypów związanych z płcią na rynku pracy: postrzeganie zawodów jako „kobięcych” i „męskich”, stereotypy w rekrutacji; „tradycyjny” podział obowiązków domowych, zjawiska „szklanego sufitu” i „lepiej podłogi”, sposoby przeciwdziałania stereotypom, dobre praktyki wolne od stereotypów

***ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM (2 dni *7h)** – elastyczne formy zatrudnienia – wady i zalety, umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, elastyczna organizacja czasu pracy (w tym m.in. ruchomy czas pracy, praca zdalna), efekty implementacji tzw. dyrektywy rodzicielskiej i dyrektywy work-life balance, uprawnienia pracowników pełniących rolę rodziców/opiekunów, urlopy i zwolnienia od pracy, przerwy w pracy, obowiązki organizacyjne i informacyjne pracodawcy Szkolenia prowadzić będą do nabycia przez UP kompetencji Szkolenia prowadzi będą do nabycia przez UP kompetencji [zg.z Wytocznymi dot. monitorowania postępu rzeczowego...] weryfikowanych w IV etapach:

ZAKRES: 80 UP biorących udział w ww. szkoleniach



WZORZEC: UP znają pojęcia w zakresie równego traktowania i dyskryminacji, rozpoznają formy dyskryminacji, znają

obowiązki pracodawcy i prawa pracowników (w tym będących rodzicami/opiekunami), rozumieją istotę stereotypów i

sposoby ich przełamania, znają elastyczne formy zatrudnienia/organizacji czasu pracy

OCENA: weryfikacja spełniania kryteriów: min.80% obecności, min.60% z testu kompetencji na koniec zajęć

PORÓWNANIE wyników UP z wymaganiami i wydanie zaśw. potw. zdobyte kompetencje.

c) Zadanie 3: Doradztwo indywidualne dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnosić wiedzę i kompetencje w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn - wsparcie skierowane jest dla **Grupy docelowej nr 1.2** - 40 osób:

Po zakończeniu wsparcia szkoleniowego dla połowy osób fizycznych, będących pracującymi, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy (tj. 40 osób - 24K/16M) przewidziano doradztwo w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn mające na celu pogłębienie i uszczegółowienie wiedzy dostarczonej podczas szkoleń (w zadaniu poprzedzającym) w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn /zapobiegania dyskryminacji / przełamania stereotypów / zwiększania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Wsparcie doradcze przewidziano dla 40 chętnych osób spośród 80 objętych szkoleniami ze względu na założenie, iż po szkoleniu nie każdy wykazuje potrzebę dodatkowego pogłębienia zdobytej wiedzy w ramach indywidualnego doradztwa z ekspertem z danej dziedziny. W przypadku większej liczby zainteresowanych niż 40, wsparcie doradcze przyznane zostanie osobom w kolejności od najwyższej liczby punktów uzyskanych w rekrutacji. **Założono, że każdej z 40 osób przysługuje 6h doradztwa [40 UP * 6 h/UP; średnio 2-3 dni/UP]** (W przypadku, gdy dana osoba wykaże potrzebę mniejszej liczby godzin doradztwa, pozostałe godziny mogą zostać rozdysponowane pomiędzy inne osoby (w pierwszej kolejności poprzez zwiększenie liczby UP objętych doradztwem jeśli będą na nie kolejni chętni, a następnie poprzez zwiększenie liczby godzin na UP).

d) Zadanie 4: Konferencje wraz z warsztatami dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy- wsparcie skierowane jest dla **Grupy docelowej nr 1.2 – 144 osób:**

Dla 144 UP (86K/58M) pracujących, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje, innych niż osoby objęte wsparciem w zad. 3-4, Beneficjent przewidział inną formę (dla części bardziej dostępną ze względu na dwudniowy wymiar wsparcia). W ramach każdej konferencji przewidziano:



Dzień 1 (sesja wspólna: 4 konferencje x 36UP x ok.8-9h): - prowadzący który poprowadzi konferencję od strony konferansjerskiej oraz merytorycznej, w tym moderował będzie nw. panel dyskusyjny i sesję networkingową - 5 wykładów (każdy ok. 1h) prowadzonych przez 5 różnych specjalistów - panel dyskusyjny (ok. 1,5 h) z udziałem 5 ww. wykładowców - sesja networkingowa (ok.45 minut) Na każdej konferencji wykładowcy i dokładne zakresy tematy wykładów mogą się od siebie różnić, lecz zawsze dotyczyć będą zakresów związanych z równością szans K i M, w tym: - pojęć związanych z kwestiami równości K i M - przejawów dyskryminacji ze względu na płeć - równouprawnienia K i M w kontekście przepisów prawa w Polsce - przesłanek i regulacji prawnych z zakresu polityki równości UE - dobrych praktyk w zakresie równości K i M - rozwiązań sprzyjających wypracowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym - zwalczania stereotypów płciowych i uprzedzeń - ekonomicznych i społecznych konsekwencji braku równości.

Dzień 2 (sesje warsztatowe: 4 konferencje x 2 tematy x 4h x 4 grupy (po średnio 9 osób)):
W ramach 2.dnia każdy z 36UP weźmie udział w 2 wybranych przez siebie spośród 4 tematów warsztatów:

- PRAWO PRACY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI, w tym zasada równego traktowania, obowiązki pracodawcy i prawa pracownika, dyskryminacja w rekrutacji - PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW PŁCI, w tym istota i identyfikowanie stereotypów, rola języka a stereotypy, sposoby przeciwdziałania stereotypom - WORK-LIFE BALANCE, w tym elastyczne formy zatrudnienia, elastyczna organizacja czasu pracy, urlopy i zwolnienia od pracy
- NIEZBĘDNIK PSYCHOLOGICZNY, w tym sposoby reagowania na dyskryminację, podstawy asertywności i skutecznej komunikacji Warsztaty prowadzić będą do nabycia przez UP kompetencji. Warsztaty prowadzić będą do nabycia przez UP kompetencji [zg.z Wytycznymi dot. monitorowania postępu rzeczowego...] weryfikowanych w IV etapach: ZAKRES, WZORZEC, OCENA, PORÓWNANIE.

e) Zadanie 5: Identyfikacja potrzeb i opracowanie Indywidualnych Planów Działania - wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 60 Kobiet:

Udzielenie wsparcia zostanie poprzedzone identyfikacją potrzeb UP (w tym m.in. w zakresie potrzeb szkoleniowych lub walidacyjnych (potwierdzenie nabytych wcześniej kwalifikacji i kompetencji)) i możliwości doskonalenia zawodowego oraz opracowaniem/aktualizacją dla każdego UP INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA [IPD]. W toku indywidualnych spotkań [60 UP*4h/UP;2 spotkania/UP] doradca zawodowy (z wykorzystaniem wystandaryzowanego narzędzia) zdiagnozuje potrzeby i możliwości każdej UP w zakresie doskonalenia zawodowego, stopnia oddalenia od rynku pracy, aktualnego stanu wiedzy, kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia, zdolności i przeciwwskazań do wykonywania określonych zawodów. Efektem spotkań z doradcą będzie opracowanie lub aktualizacja dla każdej UP IPD, zawierającego formy wsparcia proj. kompleksowe i konieczne do realizacji w kontekście sytuacji UP, działania do samodzielnej realizacji oraz termin i warunki zakończenia IPD. W przygotowaniu IPD zostaną wzięte pod uwagę trendy panujące



na rynku pracy (w tym pożądaną przez pracodawców umiejętność) przy uwzględnieniu potrzeb UP, wynikających z ich wiedzy, umiejętności i kompetencji oraz kwalifikacji do wykonywania danego zawodu. Podczas opracowywania IPD (obowiązkowo dla K w wieku 18-29 lat) doradca dokona także oceny umiejętności cyfrowych oraz (w razie zidentyfikowania takiej potrzeby) zaplanuje uzupełnienie poziomu tych kompetencji. Wszystkie K poniżej 30 r.ż. otrzymają dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od dnia przystąpienia danej osoby do proj. Każda z UP otrzyma ofertę wsparcia, obejmującą takie formy pomocy, które zostaną zidentyfikowane u niej jako niezbędne w celu poprawy sytuacji na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia. Wsparcie będzie odpowiednio udokumentowane.

f) Treningi kompetencji społecznych w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 60 kobiet:

Każda UP weźmie udział w 4 GRUPOWYCH TRENINGACH KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH realizowanych w kontekście równości szans K i M **[6 grup (po 10UP) *4 tematy*12h/temat; tj. łącznie 60 UP*48h/UP; 8 dni/grupę]:**

*PRAWO PRACY W ZAKR. RÓWNOŚCI - istota dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, istota molestowania (w tym seksualnego), zasada równego traktowania, prawo do jednakowego wynagrodzenia, obowiązki pracodawcy i prawa pracownika w zakresie dyskryminacji, dyskryminacja w rekrutacji.

*PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW PŁCI - istota stereotypów, rola języka a stereotypy, przykłady stereotypów związanych z płcią na rynku pracy: postrzeganie zawodów jako „kobiecych” i „męskich”, stereotypy w rekrutacji; „tradycyjny” podział obowiązków domowych, zjawiska „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, sposoby przeciwdziałania stereotypom.

*RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM – elastyczne formy zatrudnienia, elastyczna organizacja czasu pracy, urlopy i zwolnienia od pracy, uprawnienia pracowników będących rodzicami/opiekunami.

*SKUTECZNA KOMUNIKACJA I ASERTYWNOŚĆ - kształtowanie pozytywnych relacji z bliskimi, pracodawcami i współpracownikami, wyrażanie własnego zdania/potrzeb, reagowanie na zachowania dyskryminacyjne. Treningi i ich wymiar w niniejszym zadaniu będą uwzględniać głównie perspektywę K bez pracy, które często nie znają podstawowych zagadnień prawa pracy czy rozwiązań pozwalających im na łączenie pracy z życiem prywatnym, odczuwają negatywne skutki stereotypów i „tradycyjnego” podziału obowiązków; jako osoby „wycofane” z życia społ.- zawodowego boją się wyrażać swoje zdanie, czy stawiać granice dla zachowań innych osób (w tym dyskryminacyjnych). Treningi prowadzić będą do nabycia przez UP kompetencji [zg.z Wytycznymi dot. monitorowania postępu rzeczowego...]



g) Szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 18 kobiet:

Wsparcie będzie zg. ze standardami określonymi w Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. W związku, z tym dla 18 UP (w tym obowiązkowo dla K młodych do 29 r.ż. u których zdiagnozowano taką potrzebę) zaplanowano uzupełnienie poziomu kompetencji w ramach SZKOLEŃ PODNOSZĄCYCH KOMPETENCJE CYFROWE O PROFILU OGÓLNYM [**3 grupy (po 6 UP) * 5 tematów * 16h/temat; łącznie 18 UP*80 h/UP; 13 dni/grupę; 6-7h/dzień**]. Zakres merytoryczny zajęć odpowiada ramie "Digital Competence Framework" (DIGCOMP) i obejmuje opracowane przez Fundację ECCC 5 MODUŁÓW TEMATYCZNYCH na poziomie podstawowym A - 16 godz./moduł:

- 1.INFORMACJA - m.in. przeglądanie, szukanie, filtrowanie i przechowywanie informacji
- 2.KOMUNIKACJA - m.in. wykorzystanie narzędzi cyfrowych i aplikacji, dzielenie się informacjami i zasobami
- 3.TWORZENIE TREŚCI - m.in. tworzenie, integracja i przetwarzanie treści
- 4.BEZPIECZEŃSTWO - m.in. narzędzia służące ochronie, ochrona danych osobowych
- 5.ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW - m.in. rozwiązywanie problemów technicznych, innowacyjność i twórcze wykorzystanie technologii UP otrzymają podręczniki i materiały biurowe (w formacie dostępnym dla ON).

Minimalny wymagany poziom obecności - 80%. Szkolenia zakończą się formalnym wynikiem oceny i walidacji oraz będą dawać możliwość uzyskania certyfikatu ECCC (lub równoważnego). Certyfikacja nastąpi po walidacji, w sytuacji kiedy właściwy organ uzna, że dana UP osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy. UP uzyskają certyfikaty ECCC po zdaniu egzaminów z każdego z 5 modułów. Każda UP biorąca udział w szkoleniach zobowiązana jest przystąpić do egzaminu.

h) Indywidualne poradnictwo psychologiczne- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 30 kobiet:

W zależności od potrzeb zdiagnozowanych w IPD przez doradcę, 50% tj.30 UP, w celu lepszego radzenia sobie z problemami intrapsychicznymi i zawodowymi otrzyma wsparcie w postaci INDYWIDUALNEGO PORADNICTWA PSYCHOLOGICZNEGO, które zwiększy motywację do zmian oraz poprawi wiarę we własne możliwości (szczególnie ważne w przypadku kobiet, w tym DBB, pozostających poza rynkiem pracy ze względu na obowiązki opiekuńcze). Wsparcie będzie odpowiedzią na bariery UP, które często zmagają się z wycofaniem, apatią, problemami rodzinnymi czy poczuciem niższej wartości. Podczas indywidualnych spotkań z UP [**30 UP * 6h/UP; 3 dni/UP**] psycholog wesprze realizację IPD, budując motywację, zwiększając



samoocenę i pomagając rozwiązać bieżące trudności w sferze zawodowej i osobistej, co pozwoli osiągnąć trwałe efekty zmiany postaw i sytuacji UP.

i) Indywidualne poradnictwo prawne- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 30 kobiet:

Aby lepiej radzić sobie z problemami z otoczeniem, UP wykazujące potrzebę otrzymania pomocy prawnej, wezmą udział we wsparciu w postaci INDYWIDUALNEGO PORADNICTWA PRAWNEGO [30 UP*4h/UP; 2 spotkania/UP]. Poradnictwo wyposaży UP w wiedzę dot. praw przysługujących na rynku pracy, obowiązujących regulacji prawnych, możliwych form pomocy. Ponadto zgodnie z potrzebami, doradca udzieli UP informacji z zakresu prawa rodzinnego /pracy / ubezpieczeń społ., pomoże w sporządzeniu pism do urzędów, wyposaży w wiedzę nt. przeciwdziałania przemocy domowej etc., co wesprze UP w rozwiązywaniu bieżących problemów.

j) Szkolenia zawodowe- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 48 kobiet:

By zwiększyć szansę UP na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia dla UP charakteryzujących się brakiem, zdezaktualizowanymi bądź nieadekwatnymi kompetencjami/kwalifikacjami zaplanowano SZKOLENIA ZAWODOWE służące nabyciu kompetencji lub kwalifikacji zawodowych [48 UP*śr.110h dydakt./UP;tj.śr.14 dni*7-8h/UP] w ramach OTWARTEGO PAKIETU SZKOLEŃ - konkretne tematy zostaną wskazane w toku proj. w oparciu o zdiagnozowane potrzeby i potencjał każdego UP (zg. z IPD) - indywidualizacja wsparcia. Jednocześnie szkolenia będą uwzględniać rzeczywiste potrzeby na określone kwalifikacje i umiejętności na regionalnym/lokalnym rynku pracy (na podst. badań i analiz, np.: GUS,UM,WUP w Poznaniu, Barometru zawodów w WLKP-aktualnego na dn. opracowania IPD). Efektem szkoleń będzie nabycie kwalifikacji (określony zestaw efektów uczenia się zg.z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostanie sprawdzone w walidacji oraz formalnie potw. przez instytucję uprawnioną do certyfikowania) lub kompetencji (wyodrębniony zestaw efektów uczenia się/kształcenia, które zostaną sprawdzone w procesie walidacji w sposób zg.z wymaganiami ustalonymi dla danej kompetencji Min. liczba godzin, na których musi być obecny UP, pozwalająca uznać, że ukończył szkolenie wynosi 80%. Podczas szkoleń będą wykorzystywane różnorodne, angażujące UP metody kształcenia oraz środki i materiały dydaktyczne. Z uwagi na szerokie spektrum szkoleń możliwych do realizacji, na etapie wniosku nie ma możliwości precyzyjnego określenia programów i wskazania konkretnych materiałów (będzie możliwe dopiero po opracowaniu IPD dla UP). UP otrzymają stypendia szkoleniowe.



k) Staże- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 40 kobiet:

40 UP z największymi deficytami w zakresie doświadczenia zawodowego zostanie objętych wsparciem w formie 3 miesięcznego stażu, spójnego z tematyką odbytych szkoleń (o ile dotyczy), podczas których wykorzystają posiadane kompetencje i kwalifikacje zawodowe w rzeczywistym środowisku pracy, nabędą praktyczne umiejętności do wykonywania pracy i ostatecznie przełamią bierne postawy. Wsparcie stażowe realizowane zgodnie z zaleceniem Rady z dn.10.03.2014 r. w sprawie jakości staży, Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży, Wytycznymi dot. realizacji projektów z udziałem środków EFS+ w regionalnych programach na lata 2021–2027 oraz Zał. 4 – Wymagania dot. standardu (...), do Regulaminu. Staże odbędą się na podstawie trójstronnych umów między Wnioskodawcą, UP i pracodawcą przyjmującym na staż, zawierających podstawowe warunki przebiegu stażu, w tym: cel, okres trwania stażu, wysokość stypendium, miejsce wykonywania pracy, zakres obowiązków oraz dane opiekuna stażu i UP odbywającego staż. Zadania w ramach stażu będą wykonywane w oparciu o program stażu (opracowany indywidualnie z uwzględnieniem potrzeb i potencjału stażysty), przygotowany przez podmiot przyjmujący na staż i organizatora stażu oraz podpisany przez stażystę. Program będzie określał m.in. zakres obowiązków, harmonogram realizacji stażu, treści edukacyjne oraz cele edukacyjno-zawodowe, jakie stażysta ma w trakcie stażu przyswoić oraz opiekuna stażu. UP odbywający staż wykonują zadania w wymiarze 40h/tydz. i 8h/dzień (w przypadku ON w stopniu znacznym lub umiarkowanym– 35h/tydz. i 7 h/dzień), pod nadzorem opiekuna stażu (1 UP/1 opiekun), który wprowadzi UP w zakres obowiązków oraz zapozna z procedurami i zasadami organizacji, a także będzie monitorował realizację obowiązków i celów edukacyjno-zawodowych (zg. z programem stażu) oraz udzielał informacji zwrotnych stażystcie na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań. Po zakończeniu stażu opracowana zostanie ocena (w formie pisemnej przez podmiot przyjmujący na staż), uwzględniająca osiągnięte rezultaty oraz efekty stażu. Wnioskodawca po zapoznaniu się z opinią pracodawcy wyda UP zaświadczenie o odbyciu stażu. UP zostaną zapewnione stypendia stażowe, badania lekarskie i ubezpieczenie NNW.

l) Indywidualne pośrednictwo pracy- wsparcie skierowane jest dla Grupy docelowej nr 2 – 60 kobiet:

Sprawne wejście na rynek pracy UP zapewni indywidualne WSPARCIE POŚREDNIKA PRACY [60 UP * 5h/UP; 2 spotkania/UP], który pozyska oferty pracy od pracodawców a następnie przedstawi każdemu UP oferty (min.3/UP) zgodne z ich kwalifikacjami i doświadczeniem, a także adekwatne do ich potrzeb i możliwości. Pośrednik (po etapie szkoleń – dla UP niebiorących udziału w stażach, dla pozostałych UP – po zakończeniu stażu) będzie wspierał UP w poruszaniu się po rynku pracy: przygotowuje do udziału w rekrutacji (omówi potencjalne pytania rekruterów i zweryfikuje dokumenty aplikacyjne UP) oraz zainicjuje kontakty UP



z pracodawcami. Pośrednictwo pracy pomoże w jak najtrafniejszym doborze, w możliwie krótkim terminie odpowiedniego stanowiska pracy dla UP.

§8

Nieobecność i rezygnacja z uczestnictwa w Projekcie

1. Obecność na zajęciach przewidzianych dla Uczestnika/czki Projektu jest obowiązkowa.
2. Uczestnik/czka Projektu ma obowiązek niezwłocznie poinformować Kierownika projektu o przyczynach nieobecności na zajęciach.
3. Każdy zakwalifikowany Uczestnik/czka Projektu może opuścić maksymalnie 20% godzin zajęć grupowych. W przypadku zajęć indywidualnych frekwencja musi wynosić 100%.
4. W szczególnych sytuacjach losowych uniemożliwiających uczestnictwo w Projekcie (np. długotrwała choroba, zmiana miejsca zamieszkania, inny ważny powód), UP mają prawo do rezygnacji z uczestnictwa w Projekcie, po złożeniu pisemnego oświadczenia o rezygnacji i jej przyczynach.

§9

Rozwiązanie umowy uczestnictwa w projekcie przez Beneficjenta

1. Beneficjent może dokonać jednostronnego wypowiedzenia umowy uczestnictwa w Projekcie z powodu:
 - a) istotnego naruszenia przez UP postanowień umowy,
 - b) rażącego naruszenia porządku organizacyjnego podczas korzystania ze wsparcia przewidzianego w Projekcie,
 - c) opuszczenia przez UP ponad 20% czasu trwania zajęć, w których uczestniczy UP (łącznie zarówno usprawiedliwionych, jak i nieusprawiedliwionych) i niezyskania zgody Kierownika Projektu na kontynuację uczestnictwa w projekcie,
 - d) podania nieprawdziwych danych w dokumentach rekrutacyjnych.
2. Wypowiedzenie umowy jest skuteczne od dnia doręczenia UP drogą listową na adres wskazany w niniejszej umowie, oświadczenia o jej rozwiązaniu.
3. W przypadku wypowiedzenia umowy przez Beneficjenta z przyczyn określonych w ust. 1 niniejszego paragrafu, Beneficjent ma prawo żądania kary umownej w wysokości rzeczywistych kosztów udziału Uczestnika/czki w danej formie wsparcia. Zwrot nie może natomiast dotyczyć refundacji wydatków faktycznie poniesionych przez Uczestnika/czkę Projektu (np. koszt dojazdu na szkolenia, staż itp. – jeśli dotyczy) ani wypłaconych Uczestnikowi/czce Projektu należących świadczeń za okres jego faktycznego udziału w danej formie wsparcia (np. stypendium).
4. Beneficjent może odstąpić od żądania zwrotu kosztów, o których mowa w ust.3 niniejszego paragrafu, w indywidualnie uzasadnionych przypadkach, jeśli przyczyna niedotrzymania



warunków umowy było wystąpienie nadzwyczajnych i niezawinionych przez Uczestnika/czkę Projektu okoliczności życiowych lub losowych.

5. Za nadzwyczajne okoliczności przyjmuje się w szczególności chorobę Uczestnika/czkę Projektu, której charakter uniemożliwia osobiste stawiennictwo na zajęciach i powodująca przekroczenie liczby dopuszczalnych nieobecności. Uczestnik/czka zobowiązany jest do przedstawienia wiarygodnych dokumentów potwierdzających wystąpienie tych okoliczności.
6. Jeżeli w trakcie realizacji projektu lub jego zakończeniu wyjdzie na jaw, że Uczestnik/czka Projektu podał/a nieprawdziwe dane w oświadczeniach i dokumentach rekrutacyjnych, które powodują, że Uczestnik/czka nie spełniał warunków udziału w projekcie albo gdy wyjdzie na jaw, że Uczestnik/czka nie spełnił/a warunków otrzymania poszczególnych świadczeń w ramach wsparcia.
7. Beneficjent ma prawo rozwiązać umowę uczestnictwa w Projekcie w trybie natychmiastowym – jednostronnie w przypadku okoliczności nieprzewidzianych przez Beneficjenta w przypadku wystąpienia siły wyższej tj:
 - a) klęski żywiołowej,
 - b) nagłego zjawiska pogodowego: trąby powietrznej,
 - c) epidemii,
 - d) wojny,
 - e) strajku,
 - f) rozwiązania umowy przez Zarząd Województwa Wielkopolskiego pełniący funkcje Instytucji Zarządzającej FEW 2021-2027, z którą podpisana została umowa o dofinansowanie projektu.

§10

Postanowienia końcowe

1. Niniejszy Regulamin wraz z załącznikami może ulec zmianie.
2. Wszelkie zmiany niniejszego Regulaminu stają się obowiązujące z dniem publikacji ich na stronie internetowej projektu.
3. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem rozpoczęcia realizacji projektu

Elwira Paliwoda
Beneficjent Projektu



Załączniki:

Załącznik nr 1.1 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23,

Załącznik nr 2 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23,

Załącznik nr 3 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23,

Załącznik nr 4 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23,

Załącznik nr 5 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23,

Załącznik nr 6 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Inicjatywa: Równe szanse” nr FEWP.06.03-IP.01-0051/23.