

## INFORMACJE O PROJEKCIE

**Projekt: „Nowoczesny rynek pracy”**

**Nr: FEWP.06.03-IP.01-0053/24**

**FUNDACJA AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ BESTWAY** realizująca wraz z firmą **Give a Hand ALEKSANDRA ROZMARYNOWSKA**, będącą Partnerem Projektu, zapraszają do udziału w Projekcie pod nazwą „Nowoczesny rynek pracy” nr FEWP.06.03-IP.01-0053/24.

Całkowita wartość Projektu: 1 995 875,81 PLN

Dofinansowanie Projektu: 1 896 082,01 PLN

Dofinansowanie z UE: 1 397 113,06 PLN

Okres realizacji Projektu: 01.09.2025 r. – 31.12.2026 r.

Projekt realizowany jest w ramach programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021 - 2027, Priorytet 6 Fundusze Europejskie dla Wielkopolski o silniejszym wymiarze społecznym (EFS+), Działanie 6.3 Wyrównywanie szans Kobiet i Mężczyzn na rynku pracy, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

**Głównymi celami Projektu od 01.09.2025 r. do 31.12.2026 r. są:**

**a)** zwiększenie świadomości, wiedzy i kompetencji u 260 (156 K/104 M) odbiorców działań wspierających równouprawnienie płci, w tym pracowników 80 MMŚP (Mikro, Małe i Średnie Przedsiębiorstwa) objętych wsparciem, z terenu województwa wielkopolskiego w zakresie równości praw Kobiet i Mężczyzn na rynku pracy i przeciwdziałania dyskryminacji,

**b)** wzmocnienie zdolności do zatrudnienia i aktywnego udziału w życiu społeczno-zawodowym 80 Kobiet powyżej 18 roku życia, bez zatrudnienia, zamieszkujących według Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim.

**Grupa docelowa to:**

**a)** odbiorcy działań wspierających równouprawnienie płci tj.:

- 80 przedsiębiorstw z sektora MMŚP z województwa wielkopolskiego i ich pracownicy (1 firma - 2 osoby)  
– łącznie 160 osób (96 K/64 M),

- 100 (60 K/40 M) osób fizycznych powyżej 18 roku życia, zamieszkujących według Kodeksu Cywilnego w wielkopolsce, pracujących, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje w zakresie praw Kobiet i Mężczyzn,

**b)** 80 Kobiet powyżej 18 roku życia, bez zatrudnienia, zamieszkujących według Kodeksu Cywilnego w województwie wielkopolskim.

**W ramach przedmiotowego Projektu przewidziano następujące zadania:**

**1. Grupa docelowa nr 1:**

**a) Zadanie 1 - Szkolenia dla MMŚP i ich pracowników w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy**

Wsparcie dla MMŚP i ich pracowników rozpoczną szkolenia w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy łącznie **14 grup (po śr. 11-12 osób) x 32 h; 8 h/dzień; 4 dni/grupę, 1-2 dni/tydzień** z zakresów:

**• RÓWNOUPRAWNIENIE NA RYNKU PRACY ORAZ ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY (2 dni x 8 h)**

– 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 zakresie dyskryminacji, dyskryminacja w rekrutacji, nierówne traktowanie współpracowników i ich prawa, mobbing - istota i przeciwdziałanie,

**• PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ (1 dzień x 8 h)**

– definicja i istota stereotypów, rola języka a stereotypy, przykłady stereotypów związanych z płcią na rynku pracy: postrzeganie zawodów jak „kobięcych” i „męskich”, stereotypy w rekrutacji; „tradycyjny” podział obowiązków domowych, zjawiska „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, sposoby przeciwdziałania stereotypom, dobre praktyki wolne od stereotypów,

**• ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM (1 dzień x 8 h)**

- elastyczne formy zatrudnienia – wady i zalety, umowa 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 organizacji i informacji pracodawcy.

Szkolenia prowadzić będą do nabycia przez uczestnika projektu kompetencji (zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi monitorowania postępu rzeczowego...) weryfikowanych w IV etapach:

**ZAKRES: 160 UP** biorących udział w ww. szkoleniach,

**WZORZEC:** Uczestniczki Projektu 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 zaświadczenia potwierdzające zdobyte kompetencje.

Podczas szkoleń zapewnione przerwa kawowa i obiadowa i materiały biurowe (w formacie dostępnym dla ON).

### **b) Zadanie 2 - Doradztwo dla MMŚP i ich pracowników w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn**

- Po zakończeniu wsparcia szkoleniowego dla wszystkich MMŚP i ich pracowników przewidziano doradztwo mające na celu wypracowanie dostosowanych do indywidualnych potrzeb, profilu i branży danego MMŚP rozwiązań w zakresie równości szans Kobiet i Mężczyzn w danym MMŚP. Każdorazowo będą one uwzględniać problemy, branżę, wielkość i strukturę zatrudnienia danego MMŚP. W ramach doradztwa zostaną rozwiązane bieżące konkretne problemy w zakresie równości szans Kobiet i Mężczyzn i/lub wypracowane sposoby zapobiegania dyskryminacji / przełamywania stereotypów / zwiększania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (w tym w zakresie elastycznych form zatrudnienia i pracy zdalnej) uwzględniające indywidualny kontekst i środowisko działania danego MMŚP.

Założono, że każdemu z MMŚP przysługuje **8 h doradztwa (80 MMŚP x 8 h/MMŚP; średnio 3-4 dni/MMŚP)**. W przypadku, gdy dane MMŚP wykaże potrzebę mniejszej liczby godzin doradztwa, pozostałe godziny mogą zostać rozdysponowane pomiędzy inne MMŚP na podstawie wniosku z uzasadnieniem do Kierownika. Kierownik Projektu po konsultacji z doradcą zweryfikują faktyczną potrzebę ewentualnego zwiększenia godzin doradztwa u danego MMŚP i na tej podstawie podejmą decyzję. W przypadku większej liczby zainteresowanych, dodatkowy czas doradztwa może zostać podzielony między kilka MMŚP.

Zgodnie z odpowiedzią ION "o wystąpieniu pomocy publicznej decyduje nie sam fakt przyznania środków podmiotowi, a przeznaczenie tych środków. Jeżeli będą one przeznaczone na działalność jednostki nie związanej z działalnością komercyjną, wówczas takie wsparcie nie stanowi pomocy publicznej. W związku z tym działania polegające na wzmocnieniu równości szans Kobiet i Mężczyzn na lokalnym rynku pracy realizacja projektu co do zasady nie stanowią pomocy publicznej/de minimis „ Zgodnie z tą interpretacją w ramach wsparcia MMŚP nie występuje pomoc de minimis.

Warunek ukończenia: min. 80% obecności wymiaru przewidzianego dla danego MMŚP.

### **c) Zadanie 3 - Szkolenia dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnosić wiedzę i kompetencje w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn**

- Analogicznie jak we wsparciu MMŚP, dla osób fizycznych, będących pracującymi, z własnej inicjatywy chcących podnieść wiedzę i kompetencje także przewidziano szkolenia w obszarze równości szans Kobiet i Mężczyzn na lokalnym rynku pracy łącznie **8 grup (po średnio 12-13 osób) x 32 h; 8 h/dzień; 4 dni/grupę, 1-2 dni/tydzień** z zakresów:

- **RÓWNOUPRAWNIENIE NA RYNKU PRACY ORAZ ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY (2 dni x 8 h)** – 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 zakresie dyskryminacji, dyskryminacja w rekrutacji, nierówne traktowanie współpracowników i ich prawa, mobbing - istota i przeciwdziałanie,
- **PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ (1 dzień x 8 h)** – 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 „lepkiej podłogi”, sposoby przeciwdziałania stereotypom, dobre praktyki wolne od stereotypów,

- **ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM (1 dzień x 8h)** – 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 (zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi monitorowania postępu rzeczowego...) weryfikowanych w IV etapach:

**ZAKRES:** 100 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 zaświadczenia potwierdzające zdobyte kompetencje.

Podczas szkoleń zapewnione przerwa kawowa i przerwa obiadowa oraz materiały biurowe (w formacie dostępnym dla ON).

#### **d) Zadanie 4 – Doradztwo indywidualne dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnosić wiedzę i kompetencje w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn**

- 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. 50 os. – 40 K/10 M**) przewidziano doradztwo w obszarze równości szans Kobiet i Mężczyzn dotyczące indywidualnych zagadnień ważnych dla danej osoby w kontekście jej doświadczeń zawodowych w szczególności w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć (np. dyskryminacja w rekrutacji, nierówności w dostępie do szkoleń, awansu etc.), doświadczenia stereotypów, mobbingu czy molestowania.

Ze względu na indywidualny charakter i często bardzo osobisty wymiar wyżej wymienionej kwestii niezbędne jest zachowanie indywidualnej formy wsparcia. Celem doradztwa będzie rozwiązanie konkretnych problemów danej osoby w obszarze równości praw Kobiet i Mężczyzn / **zapobiegania dyskryminacji / przełamania stereotypów / zwiększania równowagi** między życiem zawodowym a prywatnym, w tym m.in.: ustalenie czy zachowania, których doświadczyła mieszczą się w kategorii dyskryminacji, wypracowanie sposobów reagowania na dyskryminację, analiza możliwości zgłaszania zachowań dyskryminacyjnych odpowiednim osobom/organom.

Wsparcie doradcze przewidziano dla **50 chętnych** osób spośród **100 objętych** szkoleniami ze względu na fakt, iż po szkoleniu nie każdy wykazuje potrzebę dodatkowych działań w ramach indywidualnego doradztwa z ekspertem z danej dziedziny. W przypadku większej liczby zainteresowanych, wsparcie doradcze przyznane zostanie osobom w kolejności od najwyższej liczby punktów uzyskanych w rekrutacji.

Założono, że każdej z **50 osób przysługuje 5 h doradztwa (50 UP x 5 h/UP; średnio 2 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 godz. na UP).

Warunek ukończenia: min. 80% obecności wymiaru przewidzianego dla danego UP.

## 2. Grupa docelowa nr 2:

### a) Zadanie 5 - Identyfikacja potrzeb i opracowanie Indywidualnych Planów Działania

- Udzielenie wsparcia zostanie poprzedzone identyfikacją potrzeb UP (w tym m.in. zakresie potrzeb szkoleniowych lub walidacyjnych (potwierdzenie nabytych wcześniej kwalifikacji i kompetencji)) i możliwości doskonalenia zawodowego oraz opracowaniem/aktualizacją dla każdej **UP INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA**. W toku indywidualnych spotkań (**80 UP x 4 h/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.

Efektom spotkań z doradcą będzie opracowanie lub aktualizacja dla każdej UP IPD, zawierającego formy wsparcia projekty 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 pożądane przez pracodawców umiejętności) przy uwzględnieniu potrzeb UP, wynikających z ich wiedzy, umiejętności i kompetencji oraz kwalifikacji do wykonywania danego zawodu. IPD będzie opatrzony podpisem UP, potwierdzającym zapoznanie się z zakresem i kolejnością działań oraz podpisem doradcy zawodowego.

Podczas opracowywania IPD (**obowiązkowo dla Kobiet w wieku 18-29 lat należących do kategorii NEET**) doradca dokona także oceny umiejętności cyfrowych oraz (w razie zidentyfikowania takiej potrzeby) zaplanuje uzupełnienie poziomu tych kompetencji. Po przeprowadzeniu diagnozy wynik zostanie omówiony z UP i odnotowany w IPD. Kobiety poniżej 30 r.ż. otrzymają dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu 4 miesięcy od dnia przystąpienia danej osoby do Projektu.

Każda UP otrzyma kompleksowe wsparcie w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej (opierającej się m.in. na działaniach w zakresie równości Kobiet i Mężczyzn). Wsparcie będzie odpowiadało na indywidualne potrzeby UP, obejmie różnorodne formy aktywizacji i rozwinię posiadane kwalifikacje (w tym kompetencje).

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.

## **b) Zadanie 6 - Treningi kompetencji społecznych w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy**

- Każda UP weźmie udział w **4 GRUPOWYCH TRENINGACH KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH** realizowanych w kontekście równości szans Kobiet i Mężczyzn [**8 grup (śr. po 10 UP) x 4 tematy x 12 h/temat; tj. łącznie 80 UP x 48 h/UP; 8 dni/grupę**]:

- **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 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 Kobiet 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 społeczno-zawodowego boją się wyrażać swoje zdanie, czy stawiać granice dla zachowań innych osób (w tym dyskryminacyjnych).

Treningi prowadzić będą do nabycia przez UP kompetencji (zgodnie z Wytycznymi dot. monitorowania postępu rzeczowego...), weryfikowanych w IV etapie:

**ZAKRES:** 80 UP biorących udział w ww. treningach,

**WZORZEC:** UP znają swoje prawa z zakresie równości płci i niedyskryminacji, potrafią się skutecznie i asertywnie komunikować, rozumieją istotę stereotypów, znają rozwiązania work-life balance,

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

**PORÓWNANIE** wyników UP z wymaganiami i wydanie zaświadczenia potwierdzający zdobyte kompetencje.

Podczas treningów zostanie zapewniony catering (przerwa kawowa) i materiały biurowe (w formie dostępnej dla ON).

### c) Zadanie 7 - Szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe

- Zgodnie z diagnozą w IPD obejmującą ocenę umiejętności cyfrowych dla osób których wynik będzie niższy niż dobry w ramach diagnozy z wykorzystaniem „Europejskiego narzędzia do oceny poziomu kompetencji cyfrowych” <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home> lub innym rekomendowanym narzędziem przeprowadzone zostaną szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe. Wsparcie będzie zgodne ze standardami określonymi w Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. W związku z tym dla **24 UP** z deficytami kompetencji cyfrowych zaplanowano uzupełnienie poziomu kompetencji w ramach **SZKOLEŃ PODNOSZĄCYCH KOMPETENCJE CYFROWE (24 UP x 2 moduły x 15 h/moduł; łącznie 24 UP x 30 h/UP; 5 dni/UP; 6 h/dzień)**. Zakres merytorycznych zajęć odpowiada ramie "Digital Competence Framework" (DIGCOMP) i obejmuje opracowane przez Fundację ECCC 2 z 5 MODUŁÓW TEMATYCZNYCH - **15 godz./moduł**:

- INFORMACJA - m.in. przeglądanie, szukanie, filtrowanie i przechowywanie informacji,
- KOMUNIKACJA - m.in. wykorzystanie narzędzi cyfr. i aplikacji, dzielenie się informacjami i zasobami,
- TWORZENIE TREŚCI - m.in. tworzenie, integracja i przetwarzanie treści,
- BEZPIECZEŃSTWO - m.in. narzędzia służące ochronie, ochrona danych osobowych,
- ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW - m.in. rozwiązywanie problemów technicznych, innowacyjność i twórcze wykorzystanie technologii.

Poziomy zaawansowania oferowanych szkoleń cyfrowych zostaną dostosowane do wiedzy, kompetencji i możliwości psychofizycznych UP. Szkolenia będą realizowane co do zasady w formie grupowej dostosowanej do liczby osób na danym poziomie i danym zakresie.

UP otrzymają materiały szkoleniowe (w formacie dostępnym dla ON) oraz stypendia szkoleniowe. Minimalny wymagany poziom obecności - 80%. Szkolenia zakończą się formalnym wynikiem oceny i walidacji oraz będą dawać możliwość uzyskania certyfikatu ECCC (europejski Certyfikat Kompetencji Cyfrowych) (lub równoważny). 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 2 modułów.

Minimalny wymagany poziom obecności - 80%. Szkolenia zakończą się formalnym wynikiem oceny i walidacji oraz będą dawać możliwość uzyskania certyfikatu ECCC (lub równoważ.). 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 2 modułów.

Każda UP biorąca udział w szkoleniach zobowiązana jest przystąpić do egzaminu.

### d) Zadanie 8 – Indywidualne poradnictwo psychologiczne

- Poradnictwo psychologiczne jest jednym z podstawowych działań z zakresu aktywizacji społecznej pozwalającym na lepsze funkcjonowanie w życiu codziennym, a także bezpośrednio wpływającym na efektywniejsze podejmowanie działań w sferze zawodowej. Jest ono szczególnie niezbędne, gdyż czynnikiem znacznie ograniczającym możliwość wyrównywania szans Kobiet i Mężczyzn w wielkopolsce są negatywne zjawiska przejawiające się m.in. w dyskryminacji Kobiet i istnieniu stereotypów płci. Dlatego

też w zależności od potrzeb zdiagnozowanych w IPD, założono, że **10% tj. 8 UP**, w celu lepszego radzenia sobie z problemami intra psychicznymi 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 długotrwale bezrobotnych, 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 (8 UP x 6 h/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.

#### e) Zadanie 9 - Szkolenia zawodowe

- 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 (**64 UP x śr. 100 h dydaktycznych /UP; tj. 15 dni x 6 – 7 h/dzień**) w ramach OTWARTEGO PAKIETU SZKOLEŃ - konkretne tematy zostaną wskazane w toku Projektu w oparciu o zdiagnozowane potrzeby i potencjał każdego UP (zgodnie z IPD) indywidualizacja wsparcia. Jednocześnie szkolenia będą uwzględniać rzeczywiste potrzeby na określone kwalifikacje i umiejętności na regionalnym/lokalnym rynku pracy (na podstawie badań i analiz, np.: GUS, UM, WUP w Poznaniu, Barometru zawodów w województwie wielkopolskim - aktualnego na dzień opracowania IPD). Efektem szkoleń będzie nabycie kwalifikacji (określony zestaw efektów uczenia się zgodnie z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostanie sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez instytucję uprawnioną do certyfikowania) lub kompetencji (wyodrębniony zestaw efektów uczenia się/kształcenia, które zostaną sprawdzone w procesie walidacji w sposób zgodny z wymaganiami ustalonymi dla danej kompetencji, weryfikowalnych w ramach IV etapów: ZAKRES, WZORZEC, OCENA, PORÓWNANIE - zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi monitorowania postępu rzeczowego).

Fakt nabycia kwalifikacji potwierdzony zostanie odpowiednim dokumentem (np. certyfikatem), rozpoznawalnym i uznawanym w danym środowisku, sektorze lub branży, a fakt nabycia kompetencji poprzez wydanie dokumentu zawierającego wyszczególnione efekty uczenia się odnoszące się do nabytej 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, uwzględniające równość szans Kobiet i Mężczyzn 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 (ww. będzie możliwe dopiero po opracowaniu IPD dla UP). UP otrzymają stypendia szkoleniowe.

#### f) Zadanie 10 – Staże zawodowe

- **48 UP** z największymi deficytami w zakresie doświadczenia zawodowym 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 przełamają bierne postawy. Wsparcie stażowe realizowane zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 10.03.2014 r. w sprawie jakości staży, Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży, Wytycznymi dotyczącymi realizacji Projektu z udziałem środków EFS+ w regionalnych programach na lata 2021–2027 oraz Załącznika – Wymagania dot. standardu (...), do Regulaminu oraz ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i aktami wykonawczymi do ustawy.

Stáže 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 stażystki), przygotowany przez podmiot przyjmujący na staż i organizatora stażu oraz podpisany przez stażystkę. Program będzie określał m.in. zakres obowiązków, harmonogram realizacji stażu, treści edukacyjne oraz cele edukacyjno-zawodowe, jakie stażystka ma w trakcie stażu przyswoić oraz opiekuna stażu.

UP odbywające staż wykonują zadania w wymiarze **40 h/tydzień i 8 h/dzień (w przypadku ON w stopniu znacznym lub umiarkowanym – 35 h/tydzień 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 stażystce 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 i ubezpieczenie NNW.

### **g) Zadanie 11 – Indywidualne pośrednictwo pracy**

- Sprawne wejście na rynek pracy UP zapewni indywidualne **WSPARCIE POŚREDNIKA PRACY (80 UP x 4 h/UP; 2 spotkania/UP)**, który pozyska oferty pracy od pracodawców a następnie przedstawi każdej 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.

**Uczestnikom/czkom Projektu oferujemy:****a) Grupa docelowa nr 1:**

- ✓ Catering,
- ✓ Materiały biurowe.

**b) Grupa docelowa nr 2:**

- ✓ Stypendium szkoleniowe (413,40 zł brutto=netto dla Uczestniczek Projektu biorących udział w Szkoleniu cyfrowym oraz 1 378,00 zł brutto=netto dla Uczestniczek Projektu biorących udział w Szkoleniu zawodowym),
- ✓ Stypendium stażowe (2 775,10 zł brutto = netto dla Uczestniczek Projektu odbywających staż zawodowy),
- ✓ Zwrot kosztów dojazdu dla 50 % Uczestniczek Projektu (w ramach Zadań 5-11)
- ✓ Zwrot kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną dla 10 % Uczestniczek Projektu (w ramach Zadań 6-7, 9-10),
- ✓ Catering,
- ✓ Materiały biurowe,
- ✓ Ubezpieczenie NNW na czas trwania stażu zawodowego,
- ✓ Możliwość uzyskania certyfikatu ECCC dla 24 Uczestniczek Projektu.

**Wskaźniki realizacji Projektu:**Wskaźniki produktu:

1. Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w Programie - **50 Uczestniczek Projektu**
2. Liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w programie – **30 Uczestniczek Projektu**
3. Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie – **5 Uczestniczek Projektu**
4. Liczba osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie – **17 Uczestników/czek Projektu (10 K/7 M)**
5. Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie – **260 Uczestników/czek (156 K/104 M)**
6. Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie – **51 Uczestników/czek Projektu (35 K/16 M)**
7. Liczba osób w wieku 55 lat i więcej objętych wsparciem w programie – **34 Uczestników/czek Projektu (24 K/10 M)**
8. Liczba osób objętych wsparciem w zakresie równości kobiet i mężczyzn – **340 Uczestników/czek Projektu (236 K/104 M)**
9. Liczba osób objętych wsparciem w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym – **340 Uczestników/czek Projektu (236 K/104 M)**

10. Liczba objętych wsparciem mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w tym spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych) – **80 Przedsiębiorstw**

11. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na realizację gwarancji dla młodzieży – **123 547,38 PLN**

12. Liczba osób pochodzących z obszarów wiejskich objętych wsparciem w programie – **170 Uczestników/czek Projektu (118 K/52 M)**

Wskaźniki specyficzne dla Projektu:

1. Liczba pracowników MMŚP, którzy ukończyli szkolenia w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku prac – **160 Uczestników/czek Projektu (96 K/64 M)**

2. Liczba MMŚP, które ukończyły doradztwo w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn – **80 Przedsiębiorstw**

3. Liczba osób, które ukończyły szkolenia dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnosić wiedzę i kompetencje w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn – **100 Uczestników/czek Projektu (60 K/40 M)**

4. Liczba osób, które ukończyły doradztwo dla osób fizycznych z własnej inicjatywy chcących podnosić wiedzę i kompetencje w obszarze równości praw kobiet i mężczyzn – **50 Uczestników/czek Projektu (40 K/10 M)**

5. Liczba osób, dla których opracowano IPD – **80 Uczestniczek Projektu**

6. Liczba osób, które ukończyły treningi kompetencji społecznych – **80 Uczestniczek Projektu**

7. Liczba osób, które ukończyły szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe – **24 Uczestniczek Projektu**

8. Liczba osób, które ukończyły indywidualne poradnictwo psychologicznego – **8 Uczestniczek Projektu**

9. Liczba osób, które ukończyły szkolenia zawodowe – **64 Uczestniczek Projektu**

10. Liczba osób, które ukończyły staże – **48 Uczestniczek Projektu**

11. Liczba osób, które ukończyły indywidualne pośrednictwo pracy – **80 Uczestniczek Projektu**

12. Liczba osób z niepełnosprawnością zaangażowanych do projektu w wymiarze co najmniej 0,5 etatu – **1 osoba**

Wskaźniki rezultatu:

1. Liczba osób, które podniosły poziom wiedzy w zakresie równości kobiet i mężczyzn dzięki wsparciu w programie - **323 Uczestników/czek Projektu (224 K/99 M)**

2. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu programu – **34 Uczestników/czek Projektu (32 K/2 M)**

3. Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu – **323 Uczestników/czek Projektu (224 K/99 M)**

4. Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu – **16 Uczestniczek Projektu**

**Udział w Projekcie pozwoli Uczestnikom/czkom Projektu:**

- uzyskać kwalifikacje,
- podnieść poziom wiedzy w zakresie równości kobiet i mężczyzn,
- poprawić sytuację na rynku pracy po opuszczeniu Projektu,
- zwiększyć szansę na zatrudnienie po opuszczeniu Projektu.

Projekt realizowany jest zgodnie z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadą równości kobiet i mężczyzn.

**Zapraszamy do kontaktu:**

**Biuro Projektu:**

ul. Piłsudskiego 62, 64-600 Oborniki

Mateusz Szczepaniak

**Telefon:** +48 789 100 690

**e-mail:** rekrutacjafundacjabw@gmail.com

Znajdź nas na  **@FUNDACJAAKTYWIZACJISPOŁECZNEJBESTWAY**

**#FUNDUSZEUE**

**#FUNDUSZEEUROPEJSKIE**