

REGULAMIN REKRUTACJI I UCZESTNICTWA W PROJEKCIE:

„Równość = efektywność!” nr FEPK.07.08-IP.01-0011/23

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027.

§ 1

Informacje ogólne

1. Wnioskodawcą i realizatorem Projektu „**Równość = efektywność!**” nr FEPK.07.08-IP.01-0011/23 jest **iT Consulting Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą przy ul. Karola Marcinkowskiego 12/1, 64-800 Chodzież**.
2. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027.
3. Ogólny nadzór nad realizacją Projektu, a także rozstrzyganie spraw nieuregulowanych niniejszym Regulaminem, pozostaje w gestii Koordynatora Projektu. Decyzje Koordynatora Projektu są ostateczne i nie przysługuje od nich odwołanie.

§ 2

Słownik pojęć

1. **Projekt** – Projekt „**Równość = efektywność!**” nr FEPK.07.08-IP.01-0011/23.
2. **Koordynator Projektu** – osoba zarządzająca Projektem.
3. **Kandydat/ka** – osoba ubiegająca się o zakwalifikowanie do udziału w Projekcie.
4. **Uczestnik/czka Projektu** osoba fizyczna, bez względu na wiek, bezpośrednio korzystająca z interwencji EFS+. Osoby korzystające bezpośrednio ze wsparcia EFS+ to osoby, które ta interwencja ma na celu wesprzeć. Jako uczestników wykazuje się wyłącznie te osoby, które można zidentyfikować i uzyskać od nich dane niezbędne do określenia między innymi wspólnych wskaźników produktu (dotyczących co najmniej płci, statusu na rynku pracy, wieku, wykształcenia) i dla których planowane jest poniesienie określonego wydatku. Osób niekorzystających z bezpośredniego wsparcia nie należy wykazywać jako uczestników. Bezpośrednie wsparcie uczestnika to wsparcie, na które zostały przeznaczone określone środki, świadczone na rzecz konkretnej osoby, mające doprowadzić do uzyskania korzyści przez uczestnika (np. nabycia kompetencji, podjęcia zatrudnienia).
5. **Biuro Projektu** – Projektodawca w okresie realizacji Projektu prowadzi Biuro Projektu w Rzeszowie (35-021) przy ul. Wincentego Pola 18.
6. **Strona internetowa Projektu** – <https://it-itconsulting.eu/projekty-unijne/rownosc-efektywnosc/>
7. **Regulamin** – niniejszy Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w Projekcie „**Równość = efektywność!**”.
8. **Dane osobowe** - należy przez to rozumieć dane osobowe przetwarzane w Projekcie w rozumieniu art. 4 pkt 1 RODO.
9. **„RODO”** – oznacza to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku

z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.U. UE.L. 119/1 z 04.05.2016).

- 10. Osoby z niepełnosprawnościami** – a) osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573, z późn. zm.), b) osoby z zaburzeniami psychicznymi w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2123).
- 11. Osoba obcego pochodzenia** - to każda osoba, która nie posiada polskiego obywatelstwa, bez względu na fakt posiadania lub nie obywatelstwa (obywatelstw) innych krajów.
- 12. Osoby z krajów trzecich** – osoba, która nie jest obywatelem państwa członkowskiego UE, w tym bezpaństwowiec w rozumieniu Konwencji o statusie bezpaństwowców z dnia 28 sierpnia 1954 r. i osoba bez ustalonego obywatelstwa.
- 13. Osoba o niskich kwalifikacjach** – osoba posiadająca wykształcenie na poziomie do ISCED 3 włącznie (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia).
Wykształcenie podstawowe – ISCED 1, wykształcenie gimnazjalne – ISCED 2, wykształcenie ponadgimnazjalne – ISCED 3;

§ 3

Główne założenia

1. Projekt realizowany jest **od dnia 01.04.2024 r. do dnia 28.02.2025 r.** na terenie województwa podkarpackiego w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego.
2. Grupę docelową stanowi 50 pracodawców z terenu woj. podkarpackiego (posiadają oni jednostkę organizacyjną na obszarze woj. podkarpackiego) – należących do sektora MMŚP oraz 150 pracowników ww. przedsiębiorstw (os. fizyczne pracujące i/lub zamieszkujące w woj. podkarpackim w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego), w tym: min. 83 kobiety (min. 55% UP), min. 60 osób w wieku 50+ (min. 40% UP).
3. Celem głównym projektu jest wzrost kwalifikacji 50 pracodawców z sektora MMŚP i 150 ich pracowników (w tym min. 83K i 60os. 50+) z woj. podkarpackiego w zakresie niedyskryminacji, równości kobiet i mężczyzn, zarządzania wiekiem i dostosowania do zmian – w okresie 04.2024-02.2025 – poprzez szerokie wsparcie szkoleniowo-doradcze, w tym w zakresie dopasowania do rzeczywistych potrzeb i problemów danego przedsiębiorstwa.
4. W ramach Projektu zakłada się realizację następujących zadań:
 - Zadanie nr 1. Wsparcie pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników, z uwzględnieniem preferencji w rozwoju talentów przywódczych kobiet - TYP B - I edycja; odbiorcy: 20 przedsiębiorstw
 - Zadanie nr 2. Warsztaty i szkolenia z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością dla pracowników - TYP D - I edycja; odbiorcy: 60 osób
 - Zadanie nr 3. Wsparcie pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników, z uwzględnieniem preferencji w rozwoju talentów przywódczych kobiet - TYP B - II edycja; odbiorcy: 20 przedsiębiorstw
 - Zadanie nr 4. Warsztaty i szkolenia z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością dla pracowników - TYP D - II edycja; odbiorcy: 60 osób



- Zadanie nr 5. Wsparcie pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników, z uwzględnieniem preferencji w rozwoju talentów przywódczych kobiet - TYP B - III edycja; odbiorcy: 10 przedsiębiorstw
- Zadanie nr 6. Warsztaty i szkolenia z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością dla pracowników - TYP D - III edycja; odbiorcy: 30 osób

§ 4

Warunki uczestnictwa w Projekcie

1. Uczestnikiem Projektu może zostać wyłącznie **podmiot**:
 - przynależący do sektora MMŚP,
 - posiadający jednostkę organizacyjną na obszarze woj. podkarpackiego,
 - mający możliwość skorzystania z dofinansowania w ramach pomocy de minimis.
2. W ramach Projektu wsparciem objętych zostanie 50 przedsiębiorstw i ich 150 pracowników (w tym minimum 83 kobiety oraz minimum 60 osób 50+).

§ 5

Rekrutacja

1. Rekrutacja przeprowadzona będzie na terenie objętym Projektem w sposób otwarty zgodnie z zasadą równości szans, w tym równości płci, dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadą niedyskryminacji.
2. Nabór obejmuje następujące elementy:
 - a) złożenie w formie pisemnej Formularza Rekrutacyjnego wraz załącznikami (dostępny w siedzibie Biura Projektu i na stronie internetowej),
 - b) weryfikację formalno-merytoryczną (możliwość uzupełnienia złożonych dokumentów w terminie 3 dni roboczych) – na podstawie Karty Oceny Formularza Rekrutacyjnego, która będzie obejmować m.in. spełnienie kryteriów dostępu, tj.
 - kryteriów formalnych - obligatoryjnych:
 - przynależność do sektora MMŚP (oświadczenie),
 - posiadanie jednostki organizacyjnej na obszarze woj. podkarpackiego (zgodnie z CEIDG/KRS),
 - możliwość skorzystania z dofinansowania w ramach pomocy de minimis (na podstawie formularza informacji dot. pomocy de minimis, oświadczeń o otrzymanej pomocy de minimis., SHRIMP, SUDOP),
 - oraz premiujących (fakultatywnych):
 - podmiot zgłasza do udziału w projekcie minimum 2 kobiety (15 pkt),
 - podmiot zgłasza do udziału w projekcie minimum 2 osoby 50+ (10 pkt),
 - podmiot zgłasza do udziału w projekcie minimum 1 osobę z niepełnosprawnościami (5 pkt),
 - podmiot posiada siedzibę/oddział /miejsce wykonywania działalności na obszarze miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze (10 pkt), na obszarach objętych: Programem Strategicznym Rozwoju Bieszczad/ Programem dla Rozwoju Roztocza/ Inicjatywą Czwórmieście (5 pkt).

3. Do Projektu przyjęte zostanie 50 przedsiębiorstw (edycja I i II po 20 podmiotów, edycja III – 10 podmiotów) i ich 150 pracowników (edycja I i II po 60 pracowników, edycja III – 30 pracowników).
4. Ostateczna lista obejmie 50 przedsiębiorstw z najwyższą liczbą punktów. Stworzone zostaną również listy rezerwowe podmiotów spełniających kryteria formalne, według malejącej liczby punktów (przedsiębiorstwa z list rezerwowych wejdą do projektu po rezygnacji zakwalifikowanych podmiotów lub dostępności środków z powodu niewykorzystania puli środków przez zakwalifikowane podmioty).
5. W przypadku nieosiągnięcia zakładanej liczby przedsiębiorstw nabór zostanie przedłużony wraz z intensyfikacją działań promocyjnych (realizacja spotkań informacyjnych, artykuły w prasie branżowej i na portalach biznesowych). W przypadku udziału kobiet poniżej założonej proporcji, Wnioskodawca skieruje promocję i rekrutację do tej grupy.

§ 6

Zasady uczestnictwa w projekcie

1. Udział Uczestników/czek w projekcie rozpoczyna się z dniem otrzymania pierwszej formy wsparcia w ramach projektu.
2. W ramach Projektu, każdy z Uczestników/czek zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie podpisze Umowę uczestnictwa określającą prawa i obowiązki stron.

§ 7

Uprawnienia i obowiązki Uczestnika/Uczestniczki Projektu

1. Uczestnik/czka Projektu jest uprawniony/a do:
 - a) nieodpłatnego udziału w Projekcie,
 - b) nieodpłatnego udziału w oferowanych w ramach Projektu formach wsparcia,
 - c) otrzymania bezpłatnych zestawów szkoleniowych (szkolenie),
 - d) otrzymania zaświadczenia o odbyciu szkolenia przewidzianego w ramach Projektu,
2. Uczestnik/czka Projektu jest zobowiązany/a do:
 - a) uczestnictwa w oferowanym w ramach Projektu wsparciu, wynikającym z opracowanej wspólnie ścieżki wsparcia,
 - b) wyrażenia zgody na gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych,
 - c) wypełniania ankiet 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 o uczestnictwo w Projekcie,
 - g) systematycznego uczestniczenia w zajęciach,
 - h) natychmiastowego informowania koordynatora projektu o zmianie jakichkolwiek danych osobowych i kontaktowych wpisanych w formularzu rekrutacyjnym oraz o zmianie swojej sytuacji zawodowej oraz udzielania wszelkich informacji związanych z uczestnictwem w projekcie instytucjom zaangażowanym we wdrażanie Programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027.



§ 8

Nieobecność i rezygnacja z uczestnictwa w Projekcie

1. Obecność na zajęciach przewidzianych dla Uczestnika/Uczestniczki Projektu jest obowiązkowa.
2. Uczestnik/Uczestniczka projektu ma obowiązek niezwłocznie poinformować Koordynatora Projektu o przyczynach nieobecności na zajęciach.
3. Uczestnik/Uczestniczka Projektu zobowiązuje się do uczestnictwa w minimum 80% zajęć grupowych i w 100% zajęć indywidualnych pod rygorem skreślenia z listy Uczestników/Uczestniczek i poniesienia kosztów udziału w Projekcie.
4. W szczególnych sytuacjach losowych uniemożliwiających uczestnictwo w Projekcie (np. długotrwała choroba, zmiana miejsca zamieszkania, inny ważny powód), Uczestnik/Uczestniczka Projektu mają prawo do rezygnacji z uczestnictwa w Projekcie, po złożeniu pisemnego oświadczenia o rezygnacji i jej przyczynach.

§ 9

Zakres wsparcia

1. W ramach Projektu Uczestnicy/Uczestniczki Projektu będą mogli skorzystać z następujących zadań:

Zadanie nr 1 / 3 / 5. Wsparcie pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników, z uwzględnieniem preferencji w rozwoju talentów przywódczych kobiet

W ramach zadania przeprowadzona zostanie:

I. Diagnoza sytuacji, potrzeb i problemów danego przedsiębiorstwa – w odniesieniu do kwestii zarządzania pracownikami, zarządzania wiekiem, równości kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji

Zakres:

1. Analiza poziomu rozwoju przedsiębiorstwa pod kątem zasobów ludzkich – zakresy zadań, odpowiedzialności, metody rekrutowania, selekcji, awansów, oceny, motywowania, rozwoju pracowników – w szczególności w odniesieniu do równości kobiet i mężczyzn oraz zarządzania wiekiem,
2. Określenie celów rozwojowych w ww. zakresie.
3. Plan rozwoju kadry w zakresie działań niedyskryminacyjnych, konfliktów wewnętrznych, zarządzania wiekiem,
4. Określenie strategii wdrożenia narzędzi związanych z zarządzaniem wiekiem adekwatnych dla danego przedsiębiorstwa.

Diagnoza zakończona przygotowaniem planu rozwoju w ww. obszarze oraz wyznaczeniem obszarów wymagających wsparcia w ramach projektu. Wyniki diagnozy warunkują dalsze wsparcie w projekcie.

Na podstawie diagnozy pracodawca deleguje także na szkolenie od jednego do pięciu pracowników (śr. 3 pracowników).

II. Szkolenia dla pracodawców.

Proponowana tematyka:

1. Strategia współpracy międzypokoleniowej,

2. Transparentność w organizacji – strategia zarządzania niedyskryminacją i różnorodnością.

3. Od pokolenia X do Z – warsztaty zarządzania wiekiem i różnorodnością w organizacji.

4. Strategie rozwoju talentów kobiet, ułatwienie ścieżek awansu.

5. Jakość, efektywność i rozwój organizacji w dobie pokolenia Z.

6. Dobre praktyki związane z zarządzaniem wiekiem.

7. Prawo pracy a zarządzanie wiekiem, niedyskryminacja, antymobbing.

Pracodawca z doradcą dokonuje wyboru śr. 3 szkoleń. W razie zdiagnozowania innych potrzeb możliwa realizacja szkoleń z innego zakresu w obszarze zarządzania wiekiem, kompetencjami pracowników, rozwoju talentów przywódczych kobiet.

Zadanie nr 2 / 4 / 6. Warsztaty i szkolenia z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością dla pracowników.

Zadanie realizowane będzie dla pracowników oddelegowanych do szkoleń przez pracodawców. Szkolenia dla pracowników będą kupowane w systemie BUR zgodnie ze zdiagnozowanymi w zadaniu 1. potrzebami przedsiębiorstwa i pracowników. Szkolenia / warsztaty w danym przedsiębiorstwie będą trwały średnio 24 godziny (4 dni x 6h). W ramach wsparcia w każdej firmie poruszone zostaną zagadnienia związane z niedyskryminacją kobiet i mężczyzn oraz zarządzania wiekiem, innych przejawów niedyskryminacji.

Proponowana tematyka:

1. Psychometryczna Analiza Osobowości MY PS.

2. Niedyskryminacja kobiet i mężczyzn z punktu widzenia pracy w zespole, ścieżek awansu, współpracy na linii przełożony-pracownik.

3. Rozwiązywanie konfliktów i mediacje.

4. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji z punktu widzenia pracowników.

5. Efektywna współpraca w organizacji.

6. Zarządzanie różnorodnością. Kultura pracy wolna od dyskryminacji i korzystanie z potencjału wszystkich pracowników.

7. Prawo pracy w odniesieniu do niedyskryminacji i zarządzania wiekiem.

8. Zarządzanie czasem i godzenie życia zawodowego z prywatnym.

9. Różnice wieku a komunikacja w zespole.

Pracodawca wraz z doradcą – na podstawie diagnozy dokonuje wyboru śr. 3 szkoleń dla pracowników. W razie zdiagnozowania innych potrzeb możliwa realizacja szkoleń z innego zakresu w obszarze z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością.

§ 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 02.04.2024 r.