



REGULAMIN REKRUTACJI I UCZESTNICTWA W PROJEKCIE:

„Na rzecz kobiet!” nr FEWP.06.03-IP.01-0075/23

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

§ 1

Informacje ogólne

1. Wnioskodawcą i realizatorem Projektu „Na rzecz kobiet!” nr FEWP.06.03-IP.01-0075/23 jest **SPÓŁDZIELNIA SOCJALNA "UCIEC DYSFORII" z siedzibą przy ul. Droga Leśna 60, 64-600 Oborniki w partnerstwie z Mobilne Centrum Sukcesu "Twoja przyszłość" Kamilla Brzóskowska z siedzibą przy ul. Dubienka 2, 88-100 Inowrocław.**
2. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.
3. Ogólny nadzór nad realizacją Projektu, a także rozstrzyganie spraw nieuregulowanych niniejszym Regulaminem, pozostaje w gestii Kierowniczk/ka Projektu. Decyzje Kierowniczk/ka Projektu są ostateczne i nie przysługuje od nich odwołanie.

§ 2

Słownik pojęć

1. **Projekt** – Projekt „Na rzecz kobiet!” nr FEWP.06.03-IP.01-0075/23.
2. **Kierownik/czka 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 Obornikach (64-600) przy ul. Droga Leśna 60.
6. **Strona internetowa Projektu** – <https://uciecdysforii.pl/>
7. **Regulamin** – niniejszy Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w Projekcie „Na rzecz kobiet!”.
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. **Osoba bierna zawodowo** – osoba, 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.
11. **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;



12. 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;

13. osoba pracująca – osoba:

- a) w wieku od 15 do 89 lat, która: wykonuje pracę, za którą otrzymuje wynagrodzenie, z której czerpie zyski lub korzyści rodzinne; b) posiadająca zatrudnienie lub własną działalność, która jednak chwilowo nie pracuje (ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie) lub
- c) produkująca towary rolne, których główna część przeznaczona jest na sprzedaż lub barter.

Za osoby pracujące uznaje się również:

a) 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 z niepełnosprawnościami – osoba z niepełnosprawnością w rozumieniu wytycznych ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027 lub uczeń albo dziecko w wieku przedszkolnym posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na dany rodzaj niepełnosprawności lub dzieci

i młodzież posiadające orzeczenia o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych wydawane ze względu na niepełnosprawność intelektualną w stopniu głębokim.

Orzeczenia uczniów, dzieci lub młodzieży są wydawane przez zespół orzekający działający w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej.

15. Osoba z niepełnosprawnością sprzężoną – osoba, u której stwierdzono występowanie dwóch lub więcej niepełnosprawności.

16. 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 01.10.2024 r. do dnia 31.08.2025 r.** na terenie Wielkopolski w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego.
2. Grupę docelową stanowi 360 dorosłych osób odbiorcy działań wspierających równouprawnienie płci pracownicy i pracodawcy z Wielkopolski. Wśród grupy docelowej:
 - 160 przedsiębiorców (45K,15M),
 - 75 osób bezrobotnych (57k,18M), w tym 8 osób długotrwale bezrobotnych (6K,2M),
 - 75 osób biernych zawodowo (57K,18M),
 - minimum 5% osób z niepełnosprawnościami 18 osób (14K,4M),
 - minimum 50% osób zamieszkałych obszary wiejskie 180 osób (135K,45M).



3. CELEM GŁÓWNYM jest wzmocnienie szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy a także zwiększania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. WN założył, że obejmie wsparciem 60 przedsiębiorców, 150 os. pracujących w sektorze MMŚP oraz 150 pozostających bez pracy (w tym 75os.(57K/18ZM) biernych zawodowo, 75 osób (57K/18ZM) bezrobotnych - w tym 8 osób (6K,2M) długotrwale bezrobotnych) zamieszkujących obszar WLKP (osoby fizyczne - pracujące lub zamieszkujące WLKP w rozumieniu przepisów KC; pozostali odbiorcy posiadające siedzibę/oddział/filię a obszarze WLKP.
- Zgodnie z kryterium, 50% osób z grupy docelowej będzie zamieszkiwało teren wiejski. Dodatkowo zakłada się udział 5% osób z orzeczeniem o niepełnosprawności.
- WN przyjął, że 75% osób z grupy docelowej będą stanowiły kobiety.
4. W ramach Projektu zakłada się realizację następujących zadań:
- Zadanie nr 1. PORADNICTWO DLA PRZEDSIĘBIORCÓW
 - Zadanie nr 2. SZKOLENIA Z ZAKRESU RÓWNOUPRAWNIENIA NA RYNKU PRACY
 - Zadanie nr 3. SZKOLENIA Z ZAKRESU GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z ŻYCIEM PRYWATNYM
 - Zadanie nr 4. SZKOLENIA Z ZAKRESU STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCİĄ
 - Zadanie nr 5. SZKOLENIA Z ZAKRESU RÓWNOŚCI SZANS KOBIET PODCZAS PROCESU REKRUTACJI NA STANOWISKA
 - Zadanie nr 6. KONFERENCJE EDUKACYJNE

§ 4

Warunki uczestnictwa w Projekcie

1. Uczestnikiem/czką Projektu może zostać wyłącznie **dorośla osoba fizyczna spełniająca poniższe kryteria:**
- a) osoba zamieszkująca lub przebywająca na obszarze województwa wielkopolskiego w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego;
 - b) osoba, która ma ukończony 18 rok życia;
 - c) osoba, która jest bierna zawodowo.
5. W ramach Projektu wsparciem objętych zostanie 360 dorosłych osób fizycznych wykluczonych społecznie, zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w tym min. kobiet; max. 19 mężczyzn). Wśród grupy docelowej:
6. - 160 przedsiębiorców (45K,15M),



7. - 75 osób bezrobotnych (57k,18M), w tym 8 osób długotrwale bezrobotnych (6K,2M),
 8. -75 osób biernych zawodowo (57K,18M),
 9. - minimum 5% osób z niepełnosprawnościami 18 osób (14K,4M),
 - 10.- minimum 50% osób zamieszkałych obszary wiejskie 180 osób (135K,45M).
2. Uczestnikiem/czką Projektu **nie mogą** zostać osoby odbywające **karę pozbawienia wolności** (z wyjątkiem osób objętych dozorem elektronicznym).

§ 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 5 dni roboczych) – na podstawie Karty Oceny Formularza Rekrutacyjnego, która będzie obejmować m.in. spełnienie kryteriów dostępu, tj.
 - kryteriów formalnych - obligatoryjnych dla wszystkich Uczestników/Uczestniczek Projektu, potwierdzających status osoby:
 - dorosłej - ukończony 18 rok życia (oświadczenie),
 - zamieszkującej lub przebywającej na obszarze województwa wielkopolskiego w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego (dokument potwierdzający miejsce zamieszkania, np. np. pierwsza strona PIT, wyciąg z US, umowa najmu, wydruk ze strony PUE ZUS lub inny dokument wskazujący adres zamieszkania),
 - pracującej/prowadzącej działalność gospodarczą/pozostającej bez pracy/
3. Do Projektu przyjętych zostanie 360 dorosłych osób fizycznych z największą ilością punktów (z podziałem na grupy).
4. Ostateczna lista Uczestników/ czek obejmie 360 osób z najwyższą liczbą punktów. Stworzone zostaną również listy rezerwowe osób spełniających kryteria formalne, według malejącej liczby punktów (osoby z list rezerwowych wejdą do projektu po rezygnacji/wykluczeniu Uczestników/Uczestniczek Projektu).
5. W przypadku nieosiągnięcia zakładanej liczby Uczestników/czek Projektu zostanie przedłużony nabór wraz z intensyfikacją działań promocyjnych, dodatkowe spotkania informacyjne, marketing bezpośredni, informacje w lokalnym radiu. W przypadku



udziału kobiet poniżej założonej proporcji, Wnioskodawca skieruje promocję i rekrutację do tej grupy.

6. Termin prowadzenia rekrutacji może ulec wydłużeniu w przypadku nie osiągnięcia zakładanej liczby Uczestników/czek Projektu.
7. Zostaną utworzone osobne listy rankingowe dla kobiet i osobne dla mężczyzn.
8. Przystąpienie Kandydata/-ki do procesu rekrutacji jest równoznaczne z zaakceptowaniem niniejszego Regulaminu.

§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 kierownika 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 Wielkopolski 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 Kierownika 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. PORADNICTWO DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Zakres merytoryczny: Wsparcie będzie składało się z 2 etapów:

I. Diagnoza luk kompetencyjnych Doradca w pierwszej kolejności oceni poziom wiedzy i świadomości UP w zakresie szeroko pojętej równości szans kobiet i mężczyzn, przeanalizuje jej stosunki w przedsiębiorstwie, zdiagnozuje luki kompetencyjne kadry zarządzającej i problemy w tym zakresie w MŚP. Doradca wykorzysta narzędzia diagnostyczne (wywiad, test, rozmowa). Na tej podstawie sporządzi pisemną rekomendację w zakresie oferowanego w proj. wsparcia – indywidualizacja wsparcia.

II. Wsparcie poradnicze Przepisy prawa o równym traktowaniu-w tym np.: przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi, cechy prawnie chronione, dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, zależność służbowa a dyskryminacja, odpowiedzialność pracodawcy, mobbing. Polityka równości w firmie-w tym np.: ochrona przed dyskryminacją, rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, work-life balance, wynagrodzenia. Najczęstsze błędy pracodawców- w tym np.: myślenie oparte na stereotypach, stereotypowe postrzeganie kobiet w miejscu pracy, różnice w wynagrodzeniu, szklany sufit, szczególne oczekiwania wobec mężczyzn.



Dobre praktyki- w tym np.: procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, przygotowanie osób rekrutujących, język ofert pracy, równościowe szkolenie onboardingowe, transparentne wynagradzania, jawność wynagrodzeń, procedury awansowania, elastyczny czas pracy, ocena satysfakcji, szkolenia równościowe, szkolenia liderskie dla kobiet.

Zadanie nr 2. SZKOLENIA Z ZAKRESU RÓWNOUPRAWNIENIA NA RYNKU PRACY

Zakres merytoryczny :Wprowadzenie do równouprawnienia- np.: definicja i znaczenie równouprawnienia płci, analiza korzyści płynących z różnorodności w miejscu pracy. Stereotypy płciowe - np.: identyfikacja i zrozumienie stereotypów płciowych, skutki stereotypów dla rynku pracy i możliwości ich przełamania. Prawo pracy a równouprawnienie :przegląd istotnych przepisów dotyczących równości w miejscu pracy, omówienie procedur związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Zrównoważona kariera zawiera: strategie wspierające rozwój karier kobiet i mężczyzn, rola mentorstwa i coaching w równouprawnieniu. Język w komunikacji biznesowej: analiza języka i komunikacji z perspektywy płci, wskazówki dotyczące używania neutralnego języka w miejscu pracy. Case Studies i dyskusje grupowe: analiza przypadków związanych z równouprawnieniem w miejscu pracy, wspólne poszukiwanie rozwiązań i najlepszych praktyk.

Zadanie nr 3. SZKOLENIA Z ZAKRESU GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z ŻYCIEM PRYWATNYM

Zakres merytoryczny: Wprowadzenie do work-life balance: definicja i znaczenie równowagi między pracą a życiem prywatnym, identyfikacja wyzwań związanych z nierównowagą .Zarządzanie czasem: techniki efektywnego planowania czasu, priorytetyzacja zadań i eliminacja zbędnych obowiązków. Rola celów życiowych: określenie osobistych i zawodowych celów, tworzenie planu osiągnięcia długoterminowych aspiracji .Umiejętność delegowania zadań: rozwijanie umiejętności delegowania obowiązków, budowanie efektywnych zespołów i współpracy. Zachowanie granic pracy: rozpoznawanie i utrzymywanie granic między pracą a życiem prywatnym, techniki radzenia sobie z pracą po godzinach. Technologie a worklife balance: świadome korzystanie z technologii, zasady zdrowego i efektywnego korzystania z urządzeń mobilnych. Samorozwój i zdrowie psychiczne: techniki relaksacyjne i redukcji stresu, znaczenie dbania o zdrowie



psychiczne i fizyczne Case Studies i dyskusje grupowe: analiza konkretnych przypadków i poszukiwanie rozwiązań, wspólne dzielenie się doświadczeniami i strategiami.

Zadanie nr 4: SZKOLENIA Z ZAKRESU STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ

Zakres merytoryczny:

Wprowadzenie do stereotypów płciowych: definicja i rodzaje stereotypów związanych z płcią, analiza wpływu stereotypów na środowisko pracy. Świadomość Własnych Przekonań: refleksja nad własnymi przekonaniami i uprzedzeniami, techniki świadomego myślenia i unikania uprzedzeń. Język a stereotypy płciowe: analiza języka używanego w miejscu pracy, komunikacja bez stereotypów. Rola wzorców płciowych w kulturze organizacyjnej: ocena wpływu wzorców płciowych na kulturę organizacji działania na rzecz tworzenia bardziej inkluzywnych struktur. Współpraca między płciami: rozwijanie umiejętności skutecznej współpracy w heterogenicznych zespołach. Dbanie o równość szans i uczestnictwo. Znaczenie mentorstwa i coachingu: budowanie relacji mentorskich wspierających rozwój zawodowy bez względu na płeć, wprowadzanie praktyk coachingowych. Case Studies: analiza konkretnych przypadków związanych z przełamywaniem stereotypów, praktyczne ćwiczenia rozwijające umiejętności działania w równoprawnym środowisku.

Zadanie nr 5. SZKOLENIA Z ZAKRESU RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC PODCZAS PROCESU REKRUTACJI NA STANOWISKA

Zakres merytoryczny:

Wprowadzenie do równości szans: definicja równości szans w kontekście rekrutacji, znaczenie różnorodności w zespołach pracy. Unikanie dyskryminacji w procesie rekrutacji: analiza możliwych źródeł dyskryminacji podczas rekrutacji, praktyki eliminujące uprzedzenia w ocenie kandydatów. Kreowanie ogłoszeń pracy wolnych od stereotypów tworzenie ogłoszeń pracy promujących równość szans, unikanie języka, który może wpływać na wykluczenie określonych grup. Etyka w procesie selekcji: zasady etyczne w przeprowadzaniu wywiadów i ocen kandydatów, poszanowanie prywatności i uczciwość procesu. Techniki skutecznego wywiadu: zadawanie pytań, które pomagają ocenić kompetencje, niezależnie od płci, unikanie pytań dyskryminujących. Zasady Fair Play w testach i ocena umiejętności: przegląd technik oceny umiejętności, eliminowanie bariery płci w testach i ocenach. Rola Komisji Rekrutacyjnej: budowanie zespołów rekrutacyjnych uwzględniających różnorodność.



Zadanie nr 7. KONFERENCJE EDUKACYJNE

Celem kampanii edukacyjnej na temat równości szans kobiet i mężczyzn jest zwiększenie świadomości społecznej na temat istniejących nierówności płci oraz promowanie zmian społecznych, które prowadzą do pełnej równości szans pomiędzy płciami. Zadanie ma charakter uzupełniający w stosunku do ww. działań edukacyjnych dla przedsiębiorców i ich pracowników oraz osób pozostających bez zatrudnienia z obszaru WW.

§ 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 01.10.2024 r.