

Załącznik nr 10 do Regulaminu wyboru projektów nr FEMP.06.05-IP.02-014/24

STANDARD USŁUG

**PROJEKTU REALIZOWANEGO W RAMACH PRIORYTETU
6. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA RYNKU PRACY, EDUKACJI
I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO DZIAŁANIA 6.5 WSPARCIE NA
RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA ORAZ GODZENIA ŻYCIA
ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM**

**Typ projektu B: działania mające na celu wzmocnienie równości
szans kobiet i mężczyzn**

**PROGRAM FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA MAŁOPOLSKI 2021-
2027**

Spis treści

WSTĘP.....	3
IDENTYFIKACJA INDYWIDUALNYCH POTRZEB	6
POŚREDNICTWO PRACY.....	8
DORADZTWO ZAWODOWE INDYWIDUALNE	10
DORADZTWO ZAWODOWE GRUPOWE	12
WSPARCIE MOTYWACYJNE (PSYCHOLOGICZNE)	15
SZKOLENIA/WEBINARY/WARSZTATY	17
PORADNICTWO PRAWNE.....	21

WSTĘP

Zgodnie z Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Zasada równości kobiet i mężczyzn jest jedną z naczelných i podstawowych zasad horyzontalnych w UE. Ma ona podstawę prawną w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, który wskazuje, że UE „zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka”. Kwestia równości kobiet i mężczyzn została również uregulowana na gruncie prawa polskiego, przede wszystkim w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, której art. 33 stanowi, że: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.

Niniejszy katalog określa minimalne wymagania dotyczące realizacji wybranych form wsparcia, możliwych do zastosowania w ramach konkursu nr FEMP.06.05-IP.02-014/24.

W ramach działania możliwa będzie realizacja projektów mających na celu wzmocnienie równości szans kobiet i mężczyzn w województwie małopolskim poprzez zwiększanie i upowszechnianie wiedzy z zakresu równouprawnienia na rynku pracy, zapewnienia większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przełamania stereotypów związanych z płcią oraz zapobiegania dyskryminacji na rynku pracy. Realizując projekt i różne formy wsparcia

Wnioskodawca uwzględni perspektywę płci, zwalczanie stereotypów związanych z płcią w wyborze kształcenia i ścieżki zawodowej oraz promowania kształcenia się w kierunkach STEAM.

Jest to szczególnie ważne w przypadku udzielania w projekcie pośrednictwa pracy czy poradnictwa zawodowego.

Wsparcie realizowane będzie poprzez organizację na rzecz dorosłych mieszkańców/osób pracujących/uczących się na terenie wybranego podregionu

województwa małopolskiego różnego rodzaju działań edukacyjnych (np. szkoleń/kursów, webinarów, warsztatów) dotyczących tematyki:

- równouprawnienia kobiet i mężczyzn w kontekście obowiązujących przepisów prawa w Polsce,
- podstawowych pojęć związanych z kwestiami równości kobiet i mężczyzn,
- przesłanek i podstawowych regulacji prawnych z zakresu polityki równości Unii Europejskiej,
- zwalczania stereotypów płciowych i uprzedzeń,
- przejawów dyskryminacji ze względu na płeć,
- ekonomicznych i społecznych konsekwencji braku równości,
- promocji dobrych praktyk w zakresie równości kobiet i mężczyzn w szczególności z innych krajów europejskich np. wśród pracodawców.

Powyższe wsparcie uzupełnione będzie w każdym projekcie bezpośrednimi działaniami mającymi na celu wspieranie aktywności w szczególności kobiet na rynku pracy, w tym poprzez zapewnienie (w zależności od potrzeb danej osoby):

- doradztwa, w tym wsparcia konsultacyjnego, informacyjnego (indywidualnego lub grupowego) sprzyjającego wypracowaniu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym, w tym dotyczącego możliwości poprawy sytuacji na rynku pracy (np. poprzez udział w projektach aktywizacji zawodowej) i możliwości wykorzystania dostępnych w Małopolsce form opieki nad dziećmi lub osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
- organizacji grup wsparcia mających na celu poprawę sytuacji osób na rynku pracy,
- wsparcia motywacyjnego (psychologicznego),
- wsparcia prawnego,
- poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy,
- wsparcia towarzyszącego dla uczestników projektu polegające na zapewnieniu opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi (jedynie w połączeniu z innymi formami wsparcia).

Beneficjent zapewnia, że w ramach realizowanych projektów każdorazowo jest zapewniona przejrzystość procesu rekrutacji oraz warunków realizacji poszczególnych form wsparcia.

W sytuacji, gdy w projektach są stosowane instrumenty i usługi rynku pracy analogiczne jak wskazane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, to są one realizowane w sposób i na zasadach określonych w tej ustawie i odpowiednich aktach wykonawczych do ustawy. Wsparcie udzielane w projekcie musi być dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników i ich otoczenia, uwzględniające diagnozę regionalnego/ lokalnego rynku pracy (w tym regionalnych specjalizacji określonych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Małopolskiego 2030), trendów i zmian gospodarki w kierunku transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zapotrzebowania pracodawców na określone umiejętności.

W ramach realizowanych projektów każdorazowo jest zapewniona przejrzystość procesu rekrutacji oraz warunków realizacji poszczególnych form wsparcia.

Realizowane projekty powinny charakteryzować się wysoką jakością i kompleksowością udzielanego wsparcia, zapewniać wysoki poziom jego dostosowania do potrzeb i umiejętności osób uczestniczących w projektach oraz uwzględniać ich indywidualne predyspozycje i możliwości (m.in. płeć, wiek, sytuację rodzinną, zdrowotną, w tym występowanie niepełnosprawności, współwystępowanie jednocześnie kilku czynników powodujących dyskryminację).

W ramach projektu Beneficjent musi elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby uczestników projektu i dostosowywać wsparcie projektowe do ich indywidualnych potrzeb (w ramach form wsparcia zgodnie z SZOP i regulaminem naboru).

Elastyczne reagowanie może wiązać się z koniecznością wprowadzenia na etapie realizacji projektu dodatkowego instrumentu aktywizacyjnego, który na etapie opracowywania wniosku o dofinansowanie nie został przewidziany. Zmiany wprowadzające dodatkowe formy wsparcia powinny zostać uprzednio uzgodnione i zaakceptowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

IDENTYFIKACJA INDYWIDUALNYCH POTRZEB

1. IPD jest opracowywane w ramach wsparcia bezpośredniego tj. bezpośrednio działania mające na celu wspieranie aktywności w szczególności kobiet na rynku pracy. IPD dotyczy tylko osób, które chcą poprawić sytuację na rynku pracy.
2. IPD ma na celu zdiagnozowanie potrzeb uczestnika projektu i jest dokumentem, który zawiera:
 - a) charakterystykę pomocy świadczonej uczestnikowi projektu, ułatwiającej podejmowanie konkretnych przedsięwzięć, w celu rozwiązania zidentyfikowanych problemów uczestnika projektu;
 - b) efekt ustaleń, zawierający cele, działania i terminy ich realizacji po ustaleniu w trakcie pracy z uczestnikiem projektu.

Zaleca się, aby dokument został sporządzony w sposób czytelny i przejrzysty (za pomocą edytora tekstu).

3. **Indywidualny Plan Działania jest dokumentem sporządzonym w formie pisemnej.**
4. Realizacja Indywidualnego Planu Działania powinna uwzględniać możliwe i starannie dopasowane formy wsparcia wskazane w SZOP, będące odpowiedzią na zdiagnozowane problemy dotyczące wzmocnienia równości szans kobiet i mężczyzn, poziom motywacji do zmiany sytuacji społecznozawodowej, predyspozycje i możliwości uczestnika projektu.
5. IPD podlega stałej weryfikacji, tzn. jest dokumentem aktywnym, który może ulegać zmianie w trakcie pracy z klientem. Weryfikacja IPD wskazana jest szczególnie w przypadku, gdy stosowane formy wsparcia nie przynoszą rezultatów. Należy wówczas uwzględnić modyfikację IPD pod kątem dodatkowych czynników, które pojawiły się w trakcie pracy z uczestnikiem projektu.
6. Zasady postępowania w realizacji IPD:
 - a) stworzenie odpowiednich warunków do aktywnej współpracy z uczestnikiem projektu (atmosfery zaufania i zrozumienia),
 - b) traktowanie pracy z uczestnikiem jako procesu,
 - c) podsumowanie uzyskiwanych rezultatów i udzielanie informacji zwrotnej.
7. Osoba sporządzająca Indywidualny Plan Działania musi posiadać:
 - a) wiedzę i doświadczenie w przygotowaniu IPD oraz znajomość metod i technik pracy z osobami stanowiącymi grupę docelową w projekcie oraz

wiedzę związaną z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn w kontekście obowiązujących przepisów prawa w Polsce;

- b) spełniać wymagania określone w części Doradztwo Zawodowe Indywidualne/Doradztwo Zawodowe Grupowe;
- c) podmiot realizujący usługę doradztwa/poradnictwa zawodowego posiada wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia. W sytuacji, gdy doradztwo świadczy osoba fizyczna – powinna być ona zatrudniona w agencji zatrudnienia posiadającej wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia.

POŚREDNICTWO PRACY

1. **Pośrednictwo pracy** ma na celu udzielanie pomocy osobom pozostającym bez pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a także osobom pracującym, w celu uzyskania lepszego zatrudnienia.
2. Pośrednictwo pracy jest usługą polegającą na pozyskaniu ofert pracy zgodnych z oczekiwaniami, predyspozycjami i kwalifikacjami uczestnika projektu, a także możliwościami lokalnego rynku pracy, co daje szansę na uzyskanie w krótkim czasie zatrudnienia. Pośrednictwo pracy powinno nie tylko umożliwić uczestnikowi projektu podjęcie zatrudnienia, ale również wyposażyć go w umiejętność sprawnego poruszania się po rynku pracy i samodzielnego poszukiwania pracy.
3. Pośrednik pracy ma obowiązek monitorować i dokumentować aktywność uczestnika w poszukiwaniu pracy (w tym oferty pracy pozyskiwane w trakcie realizacji wsparcia).
4. Pośrednictwo pracy jest realizowane w sposób i na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, i Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.
5. Pośrednictwo pracy bazuje na IPD i wspiera uczestnika projektu w dojściu do zatrudnienia (lub w przypadku osób pracujących - nowego zatrudnienia).
6. Usługa pośrednictwa pracy obejmuje:
 - a) przeprowadzenie wstępnej indywidualnej rozmowy z uczestnikiem projektu, mającej na celu zebranie niezbędnych informacji w ramach wspólnego poszukiwania odpowiedniej pracy,
 - b) przeprowadzenie kolejnych rozmów z uczestnikiem projektu adekwatnie do jego potrzeb,
 - c) pozyskiwanie ofert pracy od pracodawców, którzy przestrzegają równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach, w związku ze zgłoszoną ofertą,
 - d) wspólnie z uczestnikiem projektu przeglądanie ofert pracy,
 - e) definiowanie celu, zakresu działań oraz terminów realizacji poszukiwania ofert pracy przez uczestnika,
 - f) informowanie uczestników projektu o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na regionalnym/lokalnym rynku pracy;

g) inicjowanie i organizowanie kontaktów uczestników projektu z pracodawcami.

7. **Kwalifikacje kadry:** Pośrednictwo pracy może prowadzić osoba, która spełnia poniższe kryteria:

- wykształcenie co najmniej średnie, preferowane jest wykształcenie wyższe,
- niezbędne umiejętności interpersonalne,
- umiejętność motywowania uczestników w dążeniu do znalezienia ofert pracy,
- wiedza z zakresu branż, zawodów, kwalifikacji, specjalności w kontekście sytuacji na rynku pracy,
- umiejętność wyszukiwania i pozyskiwania ofert pracy,
- posiada udokumentowane doświadczenie zawodowe na stanowisku pośrednika pracy,
- posiada doświadczenie w kontekście przepisów obowiązujących w Polsce pod względem równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

8. Informacje dotyczące realizowanego pośrednictwa pracy dla każdej osoby dokumentuje się uwzględniając co najmniej:

- imię i nazwisko uczestnika projektu,
- status zawodowy przed przystąpieniem do projektu; informacje o przeprowadzonych rozmowach z klientem,
- informacje o przedstawionych uczestnikowi projektu ofertach pracy oraz o ich akceptacji bądź odrzuceniu,
- podpis uczestnika projektu pod dokumentacją.

DORADZTWO ZAWODOWE INDYWIDUALNE

1. **Poradnictwo zawodowe indywidualne** (doradztwo indywidualne) realizowane jest w formie indywidualnych spotkań – porad zawodowych – polegających na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z uczestnikiem projektu.
2. Doradztwo zawodowe jest realizowane w sposób i na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, i Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.
3. Poradnictwo zawodowe indywidualne jest formą wsparcia wspomagającą proces poszukiwania pracy, jeżeli istnieją ku temu oczywiste przesłanki, wynikające głównie z postawy uczestnika projektu, np. brak motywacji do poszukiwania pracy lub brak wiedzy na temat własnych kompetencji i zasobów z zachowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Jeśli w trakcie realizacji IPD doradca zawodowy zdiagnozuje obszary wymagające dodatkowego wzmocnienia, to powinien on uwzględnić tę okoliczność w procesie aktywizacyjnym uczestnika projektu i skierować go do udziału w poradnictwie indywidualnym. Uzasadnienie decyzji powinno zostać odnotowane w dokumentacji projektu (np. w IPD).
4. Poradnictwo zawodowe indywidualne wymaga zapewnienia odpowiedniej infrastruktury – pomieszczenia lub pomieszczeń gwarantujących swobodę wypowiedzi zarówno uczestnikowi projektu, jak i doradcy, a także zapewniających poufność przekazywanych w trakcie spotkania informacji.
5. **Kwalifikacje kadry:** Od doradcy zawodowego wymaga się:
 - posiada 200 godzin doświadczenia w świadczeniu usług doradztwa zawodowego lub
 - ukończył studia psychologiczne, pedagogiczne, zarządzania zasobami ludzkimi lub studia podyplomowe w obszarze doradztwa zawodowego (w przypadku doradztwa edukacyjno- zawodowego – edukacja dzieci i młodzieży) lub posiada inne wykształcenie i min. 5-letnie doświadczenie zawodowe w dziedzinie doradztwa zawodowego,
 - podmiot realizujący usługę doradztwa/poradnictwa zawodowego posiada wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia. W sytuacji, gdy doradztwo świadczy osoba fizyczna –

powinna być ona zatrudniona w agencji zatrudnienia posiadającej wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia,

- kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, staż pracy muszą być poświadczane odpowiednimi dokumentami,
- posiada doświadczenie w kontekście przepisów obowiązujących w Polsce pod względem równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

6. **Uprawnienia:** Doradca zawodowy realizując poradnictwo zawodowe indywidualne stosuje te metody lub narzędzia, w zakresie których został przeszkolony i posiada wymagane uprawnienia (jeżeli ich stosowanie tego wymaga).

- a) W sytuacji, gdy realizatorem doradztwa będzie podmiot nieposiadający znaku jakości MSUES, usługi doradcze w ramach projektów muszą spełniać poniższe minimalne wymagania jakościowe tj.: cele i zakres tematyczny doradztwa dostosowany jest do potrzeb uczestników. Realizacja wszystkich usług poprzedzona jest diagnozą potrzeb uczestnika projektu/kandydata.
- b) Programy i metody są oparte na aktualnej, rzetelnej wiedzy oraz realizowane w adekwatnej do celów formie. Beneficjent określa i przedstawia uczestnikowi projektu metody pracy, adekwatne do określonych celów i zakładanych rezultatów usługi, zgodnie z najlepszą i aktualną wiedzą oraz praktyką. Metody pracy powinny być dostosowane do poziomu kompetencji i samodzielności osób. Informacje te są dokumentowane (np. korespondencja, pisemna umowa, notatka, kwestionariusz, kontrakt, karta usługi).
- c) Wykonawca organizuje usługi w warunkach zapewniających komfort uczestników i higienę pracy umysłowej. Miejsce świadczenia usługi jest dostosowane do jej charakteru, nie wpływa negatywnie na realizację celów usługi i pozwala wtedy, gdy jest to potrzebne, na zachowanie poufności rozmowy "w cztery oczy".

DORADZTWO ZAWODOWE GRUPOWE

1. **Doradztwo zawodowe grupowe** to forma wsparcia stwarzająca warunki do efektywnego uczenia się i poszukiwania twórczych rozwiązań podczas spotkań z innymi uczestnikami projektu. Poradnictwo grupowe powinno dać uczestnikowi projektu możliwość oceny siebie – swych mocnych i słabych stron poprzez zdobycie umiejętności ułatwiających pełnienie ról społecznych i zawodowych.
2. Doradztwo zawodowe jest realizowane w sposób i na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, i Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy .
3. Poradnictwo grupowe realizowane jest w formie spotkań grupowych oraz warsztatów. Zakres oraz tematyka spotkań zaproponowanych uczestnikowi projektu powinny być uzasadnione przez doradcę zawodowego sporządzającego wraz z uczestnikiem IPD.
4. Działanie wymaga zapewnienia odpowiedniej infrastruktury – pomieszczenia lub pomieszczeń przeznaczonych do form grupowych – mogących w sposób swobodny pomieścić grupę warsztatową do 16 osób, wyposażonych w sprzęt niezbędny do prowadzenia warsztatów, np.: projektor, monitor, komputer, flipchart i inne w miarę potrzeb. Grupa uczestników warsztatu/spotkania może liczyć maksymalnie 16 osób.
5. **Kwalifikacje kadry:** Od doradcy zawodowego wymaga się:
 - posiadania 200 godzin doświadczenia w świadczeniu usług doradztwa zawodowego lub
 - wykształcenia wyższego pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym. Preferowane wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku: psychologia, socjologia, pedagogika, doradztwo zawodowe lub studia podyplomowe dotyczące problematyki rynku pracy (np. zawodoznawstwo) bądź doradztwa zawodowego. Pożądane kursy uzupełniające z zakresu doradztwa zawodowego potwierdzone certyfikatami (zaświadczeniami),
 - podmiot realizujący usługę doradztwa/poradnictwa zawodowego posiadał wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia. W sytuacji, gdy doradztwo świadczy osoba fizyczna –

powinna być ona zatrudniona w agencji zatrudnienia posiadającej wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia.

- podmiot realizujący usługę doradztwa/poradnictwa zawodowego lub osoba fizyczna powinna znać przepisy prawa w Polsce w kontekście równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

6. **Uprawnienia:** Osoba prowadząca warsztaty poradnictwa grupowego stosuje metody, narzędzia i programy, w zakresie których została przeszkolona i posiada wymagane uprawnienia dotyczące równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, jeżeli ich stosowanie tego wymaga. Może również korzystać z opracowanych przez siebie autorskich programów lub wykorzystywać dostępne programy i metody zakupione lub udostępnione przez inne podmioty. Konieczne jest wówczas przestrzeganie praw autorskich lub nabycie uprawnień do ich stosowania w wypadku, gdy takie uprawnienia są wymagane.

W sytuacji, gdy realizatorem doradztwa będzie podmiot nieposiadający znaku jakości MSUES, usługi doradcze w ramach projektów muszą spełniać poniższe minimalne wymagania jakościowe tj.:

- a) Cele i zakres tematyczny doradztwa dostosowany jest do potrzeb uczestników. Realizacja wszystkich usług poprzedzona jest diagnozą potrzeb uczestnika projektu/kandydata.
- b) Beneficjent kontaktuje się z uczestnikami projektu przed rozpoczęciem usług grupowych w celu określenia ich oczekiwań oraz ustalenia adekwatności zakresu usługi do ich potrzeb (np. e-mail, ankieta, notatka z rozmowy).
- c) Programy i metody są oparte na aktualnej, rzetelnej wiedzy oraz realizowane w adekwatnej do celów formie. Beneficjent określa i przedstawia uczestnikowi projektu metody pracy, adekwatne do określonych celów i zakładanych rezultatów usługi, zgodnie z najlepszą i aktualną wiedzą oraz praktyką. Metody pracy powinny być dostosowane do poziomu kompetencji i samodzielności osób. Informacje te są dokumentowane (np. korespondencja, pisemna umowa, notatka, kwestionariusz, kontrakt, karta usługi).
- d) Wykonawca organizuje usługi w warunkach zapewniających komfort uczestników i higienę pracy umysłowej. Miejsce świadczenia usługi jest dostosowane do jej charakteru, nie wpływa negatywnie na realizację celów usługi i pozwala wtedy, gdy jest to potrzebne, na zachowanie poufności

rozmowy "w cztery oczy". W przypadku usługi grupowej pomieszczenia, w których organizowana jest usługa spełnia poniższe warunki:

- powierzchnia odpowiednia do liczebności grupy,
- dostęp do światła dziennego i oświetlenia sztucznego,
- komfortowa temperatura powietrza,
- brak zakłócającego pracę hałasu z zewnątrz,
- utrzymanie w czystości,
- dostęp do zaplecza sanitarnego,
- umeblowanie (krzesła, ew. stoły) umożliwiające aranżację przestrzeni odpowiednio do specyfiki usługi.

e) Harmonogramy czasowe szkoleń i innych usług grupowych prowadzonych przez Beneficjenta spełniają następujące wymagania:

- czas trwania jednego modułu/zjazdu nie przekracza 5 następujących po sobie dni,
- czas trwania zajęć łącznie z przerwami nie przekracza 8 godzin zegarowych w ciągu jednego dnia, w trakcie zajęć zaplanowane są regularne przerwy w ilości nie mniejszej niż 15 minut na 2 godziny zegarowe,
- w trakcie zajęć trwających dłużej niż 6 godzin zegarowych zaplanowana jest jedna przerwa trwająca min. 45 minut.
- W obrębie standardu dopuszczalna jest realizacja usług nie spełniających części ww. warunków, o ile jest to uzasadnione specyficzną formą pracy wynikającą z przyjętych celów i metod.

WSPARCIE MOTYWACYJNE (PSYCHOLOGICZNE)

1. **Wsparcie motywacyjne (psychologiczne)** obejmuje działania, wspierające proces poradnictwa zawodowego i ukierunkowane jest na zapewnienie klientowi specjalistycznego wsparcia ułatwiającego rozwiązanie problemu zawodowego związanego z nieprzestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa w Polsce pod kątem równouprawnienia kobiet i mężczyzn.
2. Wsparcie świadczone jest przez psychologa, który:
 - uzyskał w polskiej uczelni dyplom magistra psychologii lub uzyskał za granicą,
 - wykształcenie uznanego za równorzędne w Rzeczypospolitej Polskiej,
 - posiada co najmniej roczny staż w zawodzie psychologa.
3. Dodatkowo rekomendowane jest posiadanie doświadczenia związanego z diagnostyką psychologiczną osób dorosłych, a także doradztwem zawodowym, coachingiem lub rekrutacją.
4. Specjalistyczne wsparcie psychologiczne należy uwzględnić szczególnie wówczas, gdy diagnoza psychologiczna ułatwi rozwiązanie problemu zawodowego uczestnika projektu i wpłynie na skuteczność postępowania przy udzielaniu wsparcia.
5. O konieczności uzyskania przez uczestnika projektu wsparcia psychologicznego decyduje doradca zawodowy w okolicznościach pojawienia się szczególnych przesłanek do skierowania uczestnika do specjalisty. Decyzja taka powinna być poprzedzona diagnozą, uzasadnioną i odnotowaną w dokumentacji projektu.
6. Zakres wsparcia psychologicznego obejmuje w szczególności:
 - a) określenie potencjału zawodowego klienta, zwłaszcza w obszarze predyspozycji osobowościowych, a także: motywacji, uzdolnień i zainteresowań, potrzeb i wartości,
 - b) współdziałanie z doradcą zawodowym w zakresie wsparcia procesu decyzyjnego klienta,
 - c) identyfikacja wcześniej nie diagnozowanych w oparciu o metodykę doradztwa zawodowego, lecz istotnych dla funkcjonowania na rynku pracy obszarów, diagnozowanych testami psychologicznymi (odporność na stres, temperament, itp.),
 - d) szczególne wsparcie osób z przeciwwskazaniami do zatrudnienia: zdrowotnymi, zaburzeniami osobowości i zaburzeniami psychicznymi;
 - e) tworzenie bądź współtworzenie (uprawnieni asesory) sesji Assessment Center i Dewelopment Center,

- f) badanie potencjału uwzględniającego szczególne wymagania stanowiska pracy,
 - g) w szczególnej sytuacji zdrowotnej klienta, konsultowanie decyzji zawodowych klienta z lekarzem przemysłowym,
 - h) diagnozowanie psychologicznych kosztów klienta wynikających z sytuacji dłuższego pozostawania bez pracy,
 - i) prowadzenie interwizji usług i działań dedykowanych klientom będącym w trudnej sytuacji na rynku pracy,
 - j) wsparcie doradcy zawodowego w formowaniu informacji zwrotnej dla klienta i jego planu rozwojowego.
7. Psycholog dokumentuje usługę co najmniej w poniższym zakresie:
- a) imię i nazwisko uczestnika projektu,
 - b) adres zamieszkania, numer telefonu i adres poczty elektronicznej, jeżeli osoba je posiada,
 - c) status zawodowy przed przystąpieniem do projektu,
 - d) poziom wykształcenia oraz zawód wyuczony,
 - e) staż pracy, wykonywane zawody lub specjalności, ostatnio zajmowane stanowisko pracy,
 - f) okres pozostawania bez pracy,
 - g) zainteresowania, predyspozycje i kompetencje,
 - h) uwarunkowania zdrowotne, społeczne i ekonomiczne,
 - i) problem zawodowy,
 - j) daty kolejnych rozmów doradczych w ramach procesu doradczego, zagadnienia omawiane podczas spotkań, przedstawiane propozycje rozwiązań oraz podejmowane działania i ich rezultaty,
 - k) opinia na temat klienta (diagnoza) sporządzona w oparciu o wywiad psychologiczny, testy i narzędzia psychologiczne,
 - l) wskazówki do podejmowania kolejnych działań wspierających klienta w projekcie,
 - m) podpis uczestnika projektu pod dokumentacją poświadczający uczestnictwo w spotkaniu i akceptację otrzymanego wsparcia.

SZKOLENIA/WEBINARY/WARSZTATY

1. **Szkolenia, webinary, warsztaty dotyczące tematyki równouprawnienia kobiet i mężczyzn** kierowane są do osób, w tym pracodawców które chcą poszerzyć wiedzę nt. równości szans kobiet i mężczyzn, prawa unijnego i krajowego, zwalczania stereotypów płciowych i uprzedzeń, przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, ekonomicznych i społecznych konsekwencji braku równości, promocji dobrych praktyk w zakresie równości kobiet i mężczyzn w szczególności z innych krajów europejskich np. wśród pracodawców.
2. Szkolenia powinny być realizowane w sposób zapewniający odpowiednią jakość wsparcia. W Małopolsce stworzono system zapewnienia jakości kształcenia, w ramach którego instytucje szkoleniowe mogą uzyskać znak jakości Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych.
3. W projektach w Działaniu 6.5 typ B nie są kwalifikowalne szkolenia w formie e-learningu. Dopuszczalne są usługi realizowane zdalnie, ale wyłącznie w czasie rzeczywistym czyli usługi odbywają się z wykorzystaniem połączeń on-line w taki sposób, że prowadzący prowadzi usługę w czasie rzeczywistym. Świadczone usługi muszą być zgodne ze Standardem Usług Zdalnego Uczenia się (SUZ)¹ w celu zapewnienia wysokiego poziomu jakości usług realizowanych zdalnie.
4. Realizując szkolenia/webinary/warsztaty będą Państwo zobowiązani do zapewnienia należytego dokumentowania ich przebiegu oraz efektów z wykorzystaniem np. harmonogramu zajęć, listy obecności, dziennika zajęć, dokumentacji egzaminacyjnej (np. wyniki testów), certyfikatów (zawierających tematykę i wymiar czasowy szkolenia), ankiet oceniających jakość i przydatność szkolenia.
5. Uprawnienia osób uczestniczących w szkoleniu/webinarze/warsztacie:
 - a) wsparcie towarzyszące dla uczestników projektu polegające na zapewnieniu opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi (jedynie w połączeniu z innymi formami wsparcia). Osobom uczestniczącym w szkoleniu, w trakcie jego trwania, można pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w wysokości wynikającej z wniosku o dofinansowanie, z zastrzeżeniem, że z uwagi na podwójne finansowanie,

¹ https://www.rada.pifs.org.pl/wp-content/uploads/2021/03/Standard_SUZ_2021.pdf

wsparcie polegające na dofinansowaniu opieki nad dziećmi do lat 3 nie obejmuje miejsc opieki dofinansowywanych ze środków programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), Krajowego Programu Odbudowy (KPO) lub z innych środków publicznych oraz w pierwszej kolejności obejmuje instytucjonalne formy opieki oraz nieinstytucjonalnych form opieki (niania).

Instytucjonalne formy opieki nad dziećmi do lat 3 (tj.: żłobki, kluby dziecięce, dzienni opiekunowie) powinny być pierwszym wyborem beneficjenta podczas organizacji wsparcia.

W pierwszej kolejności beneficjent powinien zapewnić rodzicom/ opiekunom zorganizowanie szkoleń w takich terminach i godzinach, w których dzieci korzystają już z instytucjonalnych form takich jak żłobek, klub dziecięcy czy dzienny opiekun.

Jedynie w przypadku braku możliwości skorzystania ze standardowych usług oferowanych w instytucjonalnych formach opieki beneficjent powinien zapewnić najskuteczniejszą (pod względem dobra dzieci i kosztów) opiekę nad dziećmi do lat 3 w postaci:

- zorganizowanej opieki okazjonalnej dla grupy dzieci w wydzielonym pomieszczeniu na terenie placówki, gdzie odbywają się szkolenia,
- wynajęcia klubu dziecięcego (np. w godzinach popołudniowych, w weekendy, jeśli zajęcia odbywają się w takich godzinach, dniach),
- zatrudnienia opiekuna dziennego do sprawowania okazjonalnej opieki nad grupą dzieci na podstawie umowy zawartej na określony czas uzależniony od czasu trwania formy wsparcia.

Indywidualną okazjonalną opiekę niani należy zaproponować jedynie w przypadku braku możliwości skorzystania z powyższych rozwiązań.

W takim przypadku, świadczenie takiej zindywidualizowanej usługi opieki powinno być ograniczone do dni i godzin bezpośrednio związanych ze szkoleniem (plus dodatkowy czas na dojazd pomiędzy placówką szkoleniową, a miejscem opieki nad dzieckiem) w tym względzie powinno to być wyraźnie zaznaczone w treści umowy z nianią.

Uczestnicy projektu powinni otrzymać informację o dostępnych instytucjonalnych formach opieki nad dziećmi do lat 3 na danym terenie.

Ponadto, rekomendujemy, aby uczestnicy otrzymywali informacje o dostępnych w dłuższej perspektywie formach opieki nad dziećmi na swoim terenie w celu promocji form zinstytucjonalizowanych.

6. Osoba uczestnicząca w szkoleniu jest zobowiązana m.in. do:
- a) uczestnictwa w szkoleniu,
 - b) systematycznego realizowania programu i przestrzegania regulaminu obowiązującego w ośrodku szkoleniowym,
 - c) ukończenia szkolenia i przystąpienia do egzaminu końcowego w przewidzianym terminie,
 - d) każdorazowego usprawiedliwiania nieobecności na zajęciach,
 - e) uzyskania frekwencji min. 80% całkowitego czasu trwania szkolenia - w celu potwierdzenia spełnienia tego wymogu konieczne jest przedstawienie zaświadczenia wystawionego przez instytucję szkoleniową. Nieobecność na szkoleniu może być usprawiedliwiona w określonych przypadkach np. choroba, wyjątkowa sytuacja losowa.
7. W sytuacji gdy realizatorem szkolenia będzie podmiot nieposiadający znaku jakości MSUES, usługi szkoleniowe w ramach projektów muszą spełniać poniższe minimalne wymagania jakościowe:
- a) Programy szkoleniowe lub cele szkolenia powinny zawierać opis rezultatów uczenia w taki sposób, by dostarczać uczestnikom odpowiedzi na pytanie: „Co będzie wiedział, rozumiał i/lub potrafił robić uczestnik, który ukończy to szkolenie?” (tj. w języku efektów uczenia się),
 - b) Materiały szkoleniowe muszą zawierać podsumowanie treści szkolenia i odwołania do źródeł wiedzy, na której zostało ono oparte, z poszanowaniem praw autorskich,
 - c) Dokumentacja szkoleniowa musi obejmować:
 - raporty podsumowujące ocenę efektów uczenia się;
 - program szkolenia (z uwzględnieniem tematów zajęć, harmonogram wraz z wymiarem czasowym, metody szkoleniowe);
 - materiały szkoleniowe;
 - listy obecności.
 - d) Szkolenie odbywa się w warunkach zapewniających komfort uczenia się, sale szkoleniowe spełniają warunki BHP oraz odpowiadają potrzebom grupy docelowej, z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
 - e) Harmonogram czasowy szkolenia spełnia następujące wymagania:
 - czas trwania jednego modułu/zjazdu nie przekracza 5 następujących po sobie dni;

- czas trwania zajęć łącznie z przerwami nie przekracza 8 godzin zegarowych w ciągu jednego dnia;
 - w trakcie zajęć zaplanowane są regularne przerwy w ilości nie mniejszej niż 15 minut na 2 godziny zegarowe;
 - w trakcie zajęć trwających dłużej niż 6 godzin zegarowych zaplanowana jest jedna przerwa trwająca min. 45 minut.
- Dopuszczalna jest realizacja szkolenia niespełniającego części ww. warunków dotyczących harmonogramu czasowego szkolenia, o ile jest to uzasadnione specyficzną formą pracy wynikającą z przyjętych celów i metod kształcenia.

PORADNICTWO PRAWNE

1. Poradnictwo prawne realizowane jest w formie indywidualnych spotkań – porad prawniczych polegających na bezpośrednim kontakcie doradcy prawnego z uczestnikiem projektu.
2. Doradca prawny: osoba świadcząca pomoc prawną, która polega w szczególności na udzielaniu porad i konsultacji prawnych.
3. Poradnictwo prawne wymaga zapewnienia odpowiedniej infrastruktury – pomieszczenia lub pomieszczeń gwarantujących swobodę wypowiedzi zarówno uczestnikowi projektu, jak i radcy prawnemu, a także zapewniających poufność przekazywanych w trakcie spotkania informacji.
4. Kwalifikacje kadry: w przypadku porady prawnej usługa może być świadczona przez radcę prawnego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych lub przez adwokata zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 maja 1982 r. prawo o adwokaturze lub przez sędziego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych.
5. Uprawnienia: radca prawny, adwokat, sędzia realizując poradnictwo prawne stosuje metody lub narzędzia, w zakresie których został przeszkolony i posiada wymagane uprawnienia (jeżeli stosowanie tego wymaga), w tym przypadku z zakresu równouprawnienia na rynku pracy.