

Wyjaśnienia dotyczące naboru nr FEMP.06.05-IP.02-014/24 z dnia 12.07.2024

1. Czy powyższe zagadnienie oznacza, iż działania o charakterze informacyjnym i promocyjnym dot. promocji projektu może być kosztem bezpośrednim w danym projekcie, jeżeli taka promocja będzie przy okazji upowszechniać wiedzę na temat kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia?

Promocja projektu nie może być finansowana z kosztów bezpośrednich. Takie działanie można zaplanować, jednak w ramach kosztów pośrednich. Działania upowszechniające wiedzę na temat kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia są finansowane z kosztów pośrednich. Z treści wniosku powinno jednoznacznie wynikać jaki charakter będzie miało planowane działanie.

2. Czy działania promocyjne – informacyjne, aby były zawarte w kosztach bezpośrednich, muszą dotyczyć wyłącznie promocji i informacji dot. dyskryminacji i mieć charakter edukacyjny, nie związany z promocją projektu?

Dokładnie tak.

3. Czy pracodawcy również powinni mieć swój IPD czy inny dokument określający ścieżkę wsparcia?

IPD należy go przygotować tylko w części projektu dot. działań bezpośrednich na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Pracodawcy nie muszą mieć IPD, gdyż dla nich przeznaczone są działania edukacyjne.

4. Proszę w ramach uściślenia interpretacji o wskazanie prawidłowego toku postępowania w przypadku diagnozy pracodawców tzn. która z poniższych interpretacji diagnozy pracodawców będzie prawidłowa:

a) wyłącznie - sporządzenie Indywidualnego Planu Działania i indywidualnych potrzeb rozwojowych pracodawcy(osobistych)

b) sporządzenie Indywidualnego Planu Działania pracodawcy, w tym dodatkowo diagnozy jego firmy - indywidualnych potrzeb rozwojowych pracodawcy(osobistych) oraz potrzeb rozwojowych firmy zawartych w jednym dokumencie jakim jest IPD

c) sporządzenie Indywidualnego Planu Działania dla pracodawcy(osobiste) oraz sporządzenie dodatkowego dokumentu dot. rozwoju firmy wraz z indywidualną diagnozą pracodawcy oraz diagnozą potrzeb jego firmy.

d) wyłącznie diagnoza potrzeb firmy pracodawcy i sporządzenie IPD firmy

e) wyłącznie diagnoza potrzeb firmy oraz inny dokument niż IPD dla pracodawców oraz IPD dla pozostałych uczestników projektu, w tym osób pracujących i niepracujących.

Żadne z poniższych. Zgodnie z pkt. 32 podrozdział 2.4. IPD należy przygotować tylko w części projektu dot. działań bezpośrednich na rzecz poprawy sytuacji osoby na rynku pracy. Na etapie działań edukacyjnych nie jest wymagane IPD. Wnioskodawca na etapie pisania wniosku przedstawia diagnozę w oparciu o dostępne dane, badania własne w ramach

których rozeznaje potrzeby pracodawców i planuje ich przeszkolenie. Rekomendujemy kierowania wsparcia edukacyjnego w szczególności do działów HR, kadry kierowniczej,

menadżerów, właścicieli firm dot. promocji dobrych praktyk w zakresie równości kobiet i mężczyzn w szczególności z innych krajów europejskich np. wśród pracodawców. To głównie od ich wiedzy w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn – zależy wprowadzanie w życie równości szans w swoich zakładach pracy. Należy pamiętać, że uczestnicy przewidzianych w projekcie działań edukacyjnych tj. szkoleń, kursów, webinarów, warsztatów powinni wykazać się podniesieniem poziomu wiedzy z zakresu równości kobiet i mężczyzn, który będzie weryfikowany poprzez odpowiedni test potwierdzający uzyskany zasób wiadomości.

5. Czy pracodawcy jako osoby uczestniczące w projekcie będą mogli korzystać również z innego wsparcia poza wsparciem szkoleniowym, takiego jak wsparcie bezpośrednie:

- doradztwo, w tym wsparcie konsultacyjne, informacyjne (indywidualnego lub grupowego) sprzyjającego wypracowaniu równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym np. w zakresie zarządzania czasem, asertywności, bilansu kompetencji, 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 potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,

- w grupach wsparcia mających na celu poprawę sytuacji osób na rynku pracy,
- z wsparcia motywacyjnego (psychologicznego),
- z wsparcia - poradnictwa prawnego,
- z wsparcia - poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy,
- z wsparcia - wsparcia towarzyszącego dla uczestników projektu polegającego na zapewnieniu opieki nad osobą potrzebującą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi (jedynie w połączeniu z innymi formami wsparcia).

Co do zasady wsparcie bezpośrednie ma wynikać z indywidualnych potrzeb danej osoby i jest kierowane w szczególności do kobiet pozostających bez zatrudnienia i to ta grupa docelowa ma być wspierana w pierwszej kolejności w projekcie. Pracownicy będą mogli skorzystać z wsparcia bezpośredniego w celu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy. Pracodawca nie może skorzystać z wsparcia bezpośredniego w tym działaniu. Pracodawca może korzystać z takich usług realizowanych w ramach działania 6.6 A Rozwój kompetencji kadr i adaptacja do zmian, typ A: finansowanie usług rozwojowych zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez pracodawców i przedsiębiorców oraz w oparciu o system popytowy oraz Bazę Usług Rozwojowych realizowany przez poniższych operatorów:

- podregion Krakowski wraz z miastem Kraków - Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A
- podregion Małopolska Zachodnia - Stowarzyszenie na Rzecz Szkoły Zarządzania i Handlu w Oświęcimiu - Społeczna Szkoła Zarządzania i Handlu
- podregion tarnowski - Fundacja Rozwoju Regionu Rabka,
- podregion sądecki - Miasto Nowy Sącz - Nowosądecki Inkubator Przedsiębiorczości,
- podregion nowotarski - Fundacja Rozwoju Regionu Rabka,

Dodatkowo realizowany jest projekt „Pracownicy najlepsza inwestycja” [Pracownicy – najlepsza inwestycja dla firmy \(pociagdokariery.pl\)](https://pociagdokariery.pl), dla małych i średnich przedsiębiorców z Małopolski.

6. Czy w ramach wsparcia w danym naborze można będzie przewidzieć osobne działania dla pracodawców pod kontem organizacji pracy w ich firmie oraz zasad antydyskryminacyjnych oraz uwzględnić dodatkową diagnozę dla takich firm pod kątem ich działalności, Czy wsparcie jedynie może odnosić się do kompetencji tych pracodawców i nie obejmować wdrażania odpowiednich procedur w firmach tych przedsiębiorców?

Wsparcie edukacyjne (szkolenia, kursy, webinary, warsztaty) pracodawców powinny opierać się na tematyce

- 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.

W naborze nie przewidziano dodatkowych działań dla pracodawców w postaci diagnoz czy organizacji pracy. Działania dla pracodawców mają charakter edukacyjny (świadomościowy).

7. Proszę o określenie czy wsparcie ma polegać na wsparciu pracodawcy jako osoby (kompetencje/indywidualne potrzeby), czy może lub wręcz ma być ukierunkowane na rozwój jego firmy w zakresie tematycznym działania danego naboru?

Wsparcie pracodawcy ma polegać na edukacji podmiotu w zakresie równości szans, tak aby w danej firmie przestrzegano zasad równościowych i wdrażano dobre praktyki w tym zakresie. Rekomenduje się kierowanie wsparcia do kadry zarządczej i działów HR gdyż to na nich spoczywa obowiązek wdrażania i przestrzegania zasad w zakresie równouprawnienia, przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy.

8. Czy udzielone wsparcie w postaci diagnozy pracodawcy(potrzeb firmy) i doradztwa będzie również pomocą de minimis dla tego pracodawcy, czy dotyczy to tylko szkoleń/warsztatów będącym wsparciem de minimis dla danego pracodawcy?

W ramach naboru nie jest możliwa diagnoza potrzeb pracodawców, tylko wyłącznie część edukacyjna w postaci m.in. szkoleń, warsztatów itd. Zgodnie z podrozdziałem 2.3 punkt 5 Regulaminu naboru, wsparcie w zakresie działań edukacyjnych, skierowane do przedsiębiorców, jest udzielane wyłącznie w ramach pomocy de minimis

9. Jak w wyżej wymienionej sytuacji powinno się skonstruować budżet?

Proszę o wskazanie prawidłowej interpretacji:

- W podziale na grupy – edycje zadań - osobne grupy dla pracodawców, osób pracujących, osób pozostających bez zatrudnienia
- Osobne zadania dla pracodawców, osobne zadania dla pozostałej grupy docelowej
- Na rodzaj zadań bez względu na to kto jest w grupie docelowej danego zadania
- Na edycje w podziale na grupy bez względu na charakterystykę/rodzaj grupy docelowej

Propozycje zadań i kwot ryczałtowych przedstawiono na stronie 53 i 54 Regulaminu konkursu. Rekomendujemy odrębne zadanie z zakresu działań edukacyjnych dla pracodawców oraz odrębne dla pozostałej grupy docelowej. Wnioskodawca powinien tak skonstruować budżet, aby mógł wywiązać się z realizacji zadań i przypisanych wskaźników do kwot ryczałtowych.

10. Pytanie dotyczy kryterium premiującego: „Wykorzystanie w projekcie doświadczeń z innych krajów europejskich lub innych regionów europejskich”

Zgodnie z definicją kryterium zawartą w dokumentacji:

” W ramach kryterium ocenie podlega, czy w projekcie przewidziano wykorzystanie doświadczeń z innych krajów europejskich lub z innych regionów europejskich (dobrych praktyk, modeli, narzędzi) w zakresie realizacji zbliżonych, analogicznych projektów mających na celu wzmocnienie równości kobiet i mężczyzn.

- 2 pkt – przyznaje się, gdy projekt przewiduje wykorzystanie doświadczeń z innych krajów europejskich lub z innych regionów europejskich w zakresie realizacji zbliżonych, analogicznych projektów mających na celu wzmocnienie równości kobiet i mężczyzn.
- 0 pkt – przyznaje się, gdy projekt nie spełnia ww. warunku.”

- Czy w ramach spełnienia powyższego kryterium premiującego należy wzorować się wyłącznie na realizowanych projektach, takich jak projekty unijne w zakresie zbliżonym, analogicznych - mających na celu wzmocnienie równości kobiet i mężczyzn z innych krajów europejskich lub z innych regionów europejskich?**

Należy odnieść się do doświadczeń z innych krajów europejskich lub z innych regionów europejskich (dobrych praktyk, modeli, narzędzi) w zakresie realizacji zbliżonych, analogicznych projektów mających na celu wzmocnienie równości kobiet i mężczyzn. Nie muszą być to projekty unijne. Z projektu powinno wynikać jednoznacznie jakie to były doświadczenia, na czym polegały i jak Wnioskodawca planuje je wykorzystać w realizacji projektu. Nie może to być sama deklaracja, oceniający nie może mieć wątpliwości co do spełnienia kryterium.

- Czy w ramach spełnienia kryterium można nie wzorować się na projektach, lecz na działaniach firm/organizacji lub instytucji z innych krajów europejskich lub z innych regionów europejskich i czy wtedy kryterium premiujące zostanie spełnione?**

Nie, takie działania nie zostaną uznane z uwagi na brzmienie kryterium, które zakłada doświadczenia z innych krajów europejskich lub z innych regionów europejskich (dobrych

praktyk, modeli, narzędzi) w zakresie realizacji zbliżonych, analogicznych **projektów** mających na celu wzmocnienie równości kobiet i mężczyzn.

11. Czy działaniami edukacyjnymi powinna być objęta cała grupa docelowa w ramach przygotowywanego projektu tj. wszyscy uczestnicy projektu?

Tak cała grupa docelowa zaplanowana w projekcie powinna zostać objęta wsparciem edukacyjnym.

12. Czy w punkcie E3 Wniosku o dofinansowanie (grupa docelowa) należy podać liczbę podmiotów czyli pracodawców, którzy będą uczestniczyć w projekcie?

Tak, w tym punkcie należy podać liczbę pracodawców.

13. Czy pracodawcy oraz jego pracownicy powinni być wprowadzani do systemu Monitorowania do CST2021?

Tak