

AKAT Consulting Sp.
z o.o.**AKADEMIA HR - Umiejętność wdrożenia
zasady równości szans, niedyskryminacji i
transparentności**

Numer usługi 2024/04/05/52158/2114374

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 24.10.2024 do 25.10.2024

2 551,33 PLN brutto

2 551,33 PLN netto

159,46 PLN brutto/h

159,46 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	23-10-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do dostosowania strategii HR do zmieniających się potrzeb biznesu, przemian społecznych i wyzwań rynku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.</p> <p>Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.</p>	<p>Omawia znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.</p> <p>Określa główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p> <p>Prawidłowo identyfikuje oraz przeciwdziała wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w miejscu pracy rozumianej jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie danej osoby (lub grupy) ze względu na cechę, która ją wyróżnia.</p>	<p>Określa rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p> <p>Wskazuje oraz przeciwdziała wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w miejscu pracy rozumianej jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie danej osoby (lub grupy) ze względu na cechę, która ją wyróżnia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża projekty i procesy HR dotyczące takich obszarów jak: rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, polityka wynagrodzeń, podział pracy itp., w oparciu o zasady równości szans.</p>	<p>Omawia projekty i procesy HR dotyczące takich obszarów jak: rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, polityka wynagrodzeń, podział pracy itp., w oparciu o zasady równości szans.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.</p> <p>Wdraża działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączania wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p>	<p>Określa procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.</p> <p>Określa działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączania wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Określa właściwe dla firmy (i odpowiednie do potrzeb pracowników) oraz wdraża okresowe działania wyrównawcze, zmierzające do zrównania szans wszystkich lub znacznej liczby zatrudnionych osób, mające na celu zniesienie faktycznych lub potencjalnych nierówności.</p>	<p>Omawia właściwe dla firmy (i odpowiednie do potrzeb pracowników) oraz wdraża okresowe działania wyrównawcze, zmierzające do zrównania szans wszystkich lub znacznej liczby zatrudnionych osób, mające na celu zniesienie faktycznych lub potencjalnych nierówności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.	Wykazuje transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.	Test teoretyczny
Kształtuje w firmie wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności (w tym równych szans dla kobiet i mężczyzn) oraz nieulegania stereotypom dotyczącym pracowników o wyróżniających cechach (w tym pochodzenie etniczne, światopogląd itp.). Upowszechnia wiedzę z tego zakresu.	Wykazuje w firmie wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności (w tym równych szans dla kobiet i mężczyzn) oraz nieulegania stereotypom dotyczącym pracowników o wyróżniających cechach (w tym pochodzenie etniczne, światopogląd itp.). Upowszechnia wiedzę z tego zakresu.	Test teoretyczny
Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Określa warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Test teoretyczny
Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Omawia poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

1. Określenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływu na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji
2. Określenie i umiejętność wskazania głównych przepisów i regulacji prawnych, w szczególności zapisów Kodeksu Pracy, związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy
3. Identyfikacja rozwiązań, które pozwalają na kształtowanie i wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami
4. Prawidłowe identyfikowanie oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji (zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej) w miejscu pracy, rozumianej jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie danej osoby (lub grupy) ze względu na cechę, która ją wyróżnia.
5. Wdrażanie projektów i procesów HR dotyczących rekrutacji, selekcji, awansów i rozwoju, polityki wynagrodzeń, podziału pracy itp., opartych na zasadach równości szans
6. Przygotowanie i wdrażanie procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

DZIEŃ 2

1. Określanie i wdrażanie właściwych dla firmy oraz odpowiednich do potrzeb pracowników okresowych działań wyrównawczych, zmierzających do zrównania szans wszystkich lub znacznej liczby zatrudnionych osób, mających na celu zniesienie faktycznych lub potencjalnych nierówności
2. Zasady wynagradzania wdrażane wg systemu transparentności i akceptowalności przez wszystkie grupy pracowników
3. Kształtowanie w firmie wartości i postaw równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności, w tym równych szans dla kobiet i mężczyzn, oraz nie ulegania stereotypom dotyczącym pracowników o wyróżniających cechach, takich jak pochodzenie etniczne czy światopogląd. Upowszechnianie wiedzy z tego zakresu.
4. Tworzenie warunków przejrzystych, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników
5. Obserwacje poziomu satysfakcji różnych grup pracowniczych z realizacją polityki i programów równościowych
6. TEST

Program usługi zostanie dostosowany jest do indywidualnych potrzeb klienta.

Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych - 1 godz. - 45 min.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Usługa jest realizowana metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 DZIEŃ 1	EKSPERT AKAT CONSULTING	24-10-2024	08:00	15:15	07:15
2 z 2 DZIEŃ 2	EKSPERT AKAT CONSULTING	25-10-2024	08:00	15:15	07:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 551,33 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 551,33 PLN
Koszt osobogodziny brutto	159,46 PLN
Koszt osobogodziny netto	159,46 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

EKSPERT AKAT CONSULTING

Doświadczony ekspert AKAT CONSULTING posiadający co najmniej 120 godzin doświadczenia w szkoleniach ze wskazanego zakresu tematycznego.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały wypracowane podczas usługi.

Informacje dodatkowe

Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb.

Realizujemy działania rozwojowe również w formie zamkniętej – dedykowanej.

Przed zgłoszeniem na usługę prosimy o kontakt celem potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu DOFINANSOWANIA na tę usługę (i inne z naszej oferty).

Zapraszamy do kontaktu.

www.akatconsulting.pl

Ogólne warunki świadczenia usługi

Dokonanie zapisu na usługę jest jednoznaczne z akceptacją ogólnych warunków świadczenia usługi (OWU), które dostępne są pod adresem <https://akatconsulting.pl/ogolne-warunki-umowy-akat-consulting>

Podatek VAT

Usługa szkoleniowa (nd doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczane jest 23% VAT

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 roz. Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w spr.zwolnień od podatku od towarów i usług (...) (Dz.U. z 2018 r., poz. 701)

Adres

Wrocław

Wrocław

woj. dolnośląskie

Kontakt



Wojciech Kalisz

E-mail w.kalisz@akatconsulting.pl

Telefon (+48) 793 487 686