



AKADEMIA HR - Wdrożenie zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności [forma zdalna lub stacjonarna]

Numer usługi 2024/04/11/46930/2122066

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

BPWS sp. z o.o.



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 09.07.2024 do 16.07.2024

Informacje podstawowe

| | |
|--------------------------------------|--|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | <p>Szkolenie jest dedykowane:</p> <ul style="list-style-type: none">właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze,wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe,zespołom HR,pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,menadżerom i kandydatom na menadżerów. <p>Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży.</p> <p>Zapraszamy do kontaktu!</p> <p>http://www.bpws.pl/</p> |
| Minimalna liczba uczestników | 2 |
| Maksymalna liczba uczestników | 6 |
| Data zakończenia rekrutacji | 08-07-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | zdalna w czasie rzeczywistym |
| Liczba godzin usługi | 16 |

Cel

Cel edukacyjny

Nabycie przez Uczestnika kompetencji:

- kształtowania środowiska pracy oraz programów HR ukierunkowanych na zapewnienie wszystkim pracownikom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub światopogląd – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacji na jednakowych zasadach;
- zapewnienia przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|-------------------------------------|
| Uczestnik opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji. | Opisanie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływu na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji. | Wywiad swobodny |
| Uczestnik wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności Kodeksu pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy. | Wskazanie głównych przepisów i regulacji prawnych (w szczególności Kodeksu pracy) związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy. | Prezentacja |
| Uczestnik identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między organizacją a pracownikami. | Omówienie rozwiązań pozwalających na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między organizacją a pracownikami. | Wywiad swobodny |
| Uczestnik 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. | Omówienie przykładów przejawów mobbingu i dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w miejscu pracy oraz wskazanie sposobów przeciwdziałaniu im. | Wywiad swobodny |
| Uczestnik 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. | Przedstawienie pomysłu na projekt dotyczący wybranego obszaru w oparciu o zasady równości szans. | Obserwacja w warunkach symulowanych |
| Uczestnik przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. | Przygotowanie projektu procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. | Prezentacja |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|--|
| <p>Uczestnik wdraża działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączenia wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p> | <p>Wskazanie działań i programów ukierunkowanych na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączenia wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p> | <p>Prezentacja</p> |
| <p>Uczestnik określa właściwe dla organizacji (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>Uczestnik wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.</p> | <p>Przygotowanie projektu działania wyrównawczego.</p> <p>Przygotowanie projektu zasad wynagradzania.</p> | <p>Prezentacja</p> <p>Prezentacja</p> |
| <p>Uczestnik kształtuje w organizacji 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, kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.</p> | <p>Studium przypadku - zaplanowanie działań w sytuacji wykrycia sytuacji niezgodnej z zasadą równości (np. dyskryminowanie kobiet w procesach awansowych i poziomie wynagrodzenia).</p> | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p>Uczestnik monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.</p> | <p>Wskazanie sposobów monitorowania poziomu satysfakcji różnych grup pracowniczych związanego z realizacją polityki i programów równościowych.</p> | <p>Debata swobodna</p> |

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

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

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

WDROŻENIE ZASADY RÓWNOŚCI SZANS, NIEDYSKRIMINACJI I TRANSPARENTNOŚCI:

- znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji;
- regulacje prawne związane z **równym traktowaniem** w miejscu pracy;
- rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między pracodawcą a pracownikami;
- przeciwdziałanie wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w miejscu pracy;
- wdrażanie projektów i procesów HR, dotyczących takich obszarów jak: rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, polityka wynagrodzeń, podział pracy, w oparciu o zasady równości szans;
- procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;
- 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;
- okresowe działania wyrównawcze, zmierzające do zrównania szans zatrudnionych osób;
- **transparentne i akceptowalne zasady wynagradzania**;
- zasady kształtowania w organizacji 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.);
- monitorowanie poziomu satysfakcji różnych grup pracowniczych związanego z realizacją polityki i programów równościowych.

Program dostosowany do regulaminu projektu **AKADEMIA HR**:

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 2 DZIEŃ I | Jacek Józwiak | 09-07-2024 | 09:00 | 17:00 | 08:00 |
| 2 z 2 DZIEŃ II | Jacek Józwiak | 16-07-2024 | 09:00 | 17:00 | 08:00 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 912,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 2 912,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 182,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 182,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jacek Józwiak

Rekruter, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju, Menadżer ds. HR, Coach. Wykształcenie zdobył na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Szkole Głównej Handlowej. Z branżą HR związany od ponad 15 lat. Odpowiedzialny za rekrutację, prowadzenie Assessment i Development Center, zarządzanie programami rozwojowymi. Prowadził szkolenia z zakresu efektywnej komunikacji, negocjacji handlowych, budowania zespołów, motywowania pracowników dla takich Klientów, jak: Carrefour, Leroy Merlin, Plus Bank, ABC Data, Lumesse, CraftWare, PackHelp, BNP Paribas, Bank BPS, Lufthansa Systems, Panek, Profilex, Rothlehner. Pomaga mapować procesy HR, przygotowywać ścieżki obnoardingu. Współtworzy ogólnofirmowe projekty L&D i HR w Grupie PZU: Wellbeing, Badanie Zaangażowania, Nowy Model Pracy, Lider 3.0, Narzędzia Pracy Grupowej. Wspiera przedsiębiorstwa w budowaniu kultury słuchania pracowników. W swojej pracy opiera się na pogłębionej diagnozie potrzeb biznesowych, tak aby działania HR wspierały realizację celów organizacji. W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej lub papierowej,
- zaświadczenie o ukończeniu warsztatu pod warunkiem udziału w co najmniej 80% usługi rozwojowej.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informatyki, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

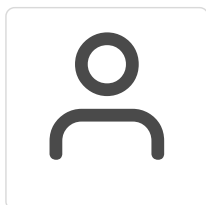
Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet. Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącze sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;
- sprzęt (komputer / laptop / smartfon): iOS 11 Windows: Windows 10 kompilacja 14393 Android: System operacyjny Android 5,0 Funkcje sieci Web. przeglądarki Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox komputerów Mac: MacOS 10,13.

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: *"Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."*

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561