



MIĘDZYNARODOWY  
INSTYTUT  
OUTSOURCINGU



## Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności

Numer usługi 2024/07/01/8439/2204635

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 15.07.2024 do 16.07.2024

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Pracownicy mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw odpowiedzialni za politykę personalną firmy, zespoły HR oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów biorący udział w projekcie Akademia HR.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	14-07-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Kształtowanie 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. Zapewnienie 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
	<p>Definiuje kluczowe pojęcia związane z równością szans, niedyskryminacją i transparentności w kontekście polityki personalnej.</p> <p>Charakteryzuje sposoby, w jakie te zasady wpływają na kulturę organizacyjną i relacje w miejscu pracy.</p> <p>Uzasadnia potrzebę implementacji tych zasad w organizacji, odnosząc się do aktualnych tendencji rynkowych i społecznych</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<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 związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.</p> <p>Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p>	<p>Rozróżnia istotne przepisy prawne dotyczące równości szans, niedyskryminacji i transparentności.</p> <p>Monitoruje przepisy prawa pracy oraz inne dokumenty regulujące kwestie równouprawnienia i niedyskryminacji w kontekście relacji pracowniczych.</p> <p>Monitoruje zmiany w przepisach prawnych oraz aktualizuje politykę organizacji zgodnie z nowymi wymogami prawnymi.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Analizuje istniejące relacje między firmą a pracownikami pod kątem partnerskiego podejścia.</p> <p>Projektuje strategie komunikacji i zaangażowania pracowników, które promują partnerstwo i zaufanie.</p> <p>Nadzoruje implementację działań ukierunkowanych na budowanie partnerskich relacji oraz monitoruje ich skuteczność w poprawie atmosfery w miejscu pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</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>Rozróżnia różne formy mobbingu i dyskryminacji.</p> <p>Definiuje sytuacje, w których zachodzą te zjawiska.</p> <p>Planuje i wdraża procedury przeciwdziałania.</p> <p>Organizuje szkolenia i monitoruje skuteczność działań.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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. Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.</p>	<p>Planuje rekrutacje z uwzględnieniem zasad równości szans. Projektuje politykę wynagrodzeń promującą równość. Definiuje kroki przeciwdziałania w przypadku incydentów. Organizuje szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>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>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. Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.</p> <p>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.</p>	<p>Planuje programy promujące uczestnictwo i włączenie pracowników. Organizuje spotkania integracyjne i warsztaty wspierające partnerskie relacje. Monitoruje zaangażowanie pracowników i ocenia skuteczność działań włączających.</p> <p>Planuje i wdraża działania wyrównawcze, uwzględniające potrzeby pracowników. Definiuje transparentne zasady wynagradzania i zapewnia ich akceptację przez wszystkie grupy pracowników. Monitoruje skuteczność działań wyrównawczych i ocenia poziom równości szans w firmie.</p> <p>Definiuje i upowszechnia wartości równości i partnerskiego traktowania pracowników. Organizuje szkolenia i programy edukacyjne z zakresu wrażliwości na nierówności i stereotypy. Monitoruje postępy w zakresie zmiany postaw i ocenia skuteczność działań edukacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników. Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.</p>	<p>Tworzy procedury zapewniające transparentny dostęp do informacji dla pracowników. Regularnie monitoruje poziom zadowolenia pracowników z realizacji polityki równościowej i programów.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

# 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

### Dzień 1:

- Wprowadzenie do zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności.
- Omówienie znaczenia tych zasad dla polityki personalnej w organizacji.
- Przepisy prawne dotyczące równego traktowania w miejscu pracy.
- Analiza Kodeksu Pracy i innych istotnych regulacji.
- Partnerstwo w relacjach pracowniczych: strategię i praktyki.
- Wypracowywanie rozwiązań promujących równość szans w firmie.

### Dzień 2:

- Rozpoznawanie i zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.
- Opracowywanie procedur przeciwdziałania tym zjawiskom.
- Implementacja zasad równości szans w procesach HR: rekrutacja, awanse, wynagrodzenia.
- Wdrażanie programów zapewniających uczestnictwo i włączenie wszystkich pracowników.
- Działania wyrównawcze w firmie: planowanie, wdrażanie, monitorowanie.
- Kreowanie kultury organizacyjnej opartej na równości i niedyskryminacji.
- Test wiedzy nt. zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<span>1 z 21</span> Rozpoczęcie spotkania, przywitanie uczestników	Sara Kononowicz	15-07-2024	08:00	08:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>2 z 21</b> Pre Test	-	15-07-2024	08:15	08:30	00:15
<b>3 z 21</b> Wprowadzenie do zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności. ; Omówienie znaczenia tych zasad dla polityki personalnej w organizacji.	Sara Kononowicz	15-07-2024	08:30	09:45	01:15
<b>4 z 21</b> Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	15-07-2024	09:45	10:00	00:15
<b>5 z 21</b> Przepisy prawne dotyczące równego traktowania w miejscu pracy.	Sara Kononowicz	15-07-2024	10:00	11:15	01:15
<b>6 z 21</b> Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	15-07-2024	11:15	11:30	00:15
<b>7 z 21</b> Analiza Kodeksu Pracy i innych istotnych regulacji.	Sara Kononowicz	15-07-2024	11:30	13:00	01:30
<b>8 z 21</b> Przerwa obiadowa	Sara Kononowicz	15-07-2024	13:00	14:00	01:00
<b>9 z 21</b> Partnerstwo w relacjach pracowniczych: strategii i praktyki.	Sara Kononowicz	15-07-2024	14:00	15:00	01:00
<b>10 z 21</b> Wypracowywanie rozwiązań promujących równość szans w firmie.	Sara Kononowicz	15-07-2024	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 21</b> Rozpoznawanie i zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy. Opracowywanie procedur przeciwdziałania tym zjawiskom.	Sara Kononowicz	16-07-2024	08:00	09:30	01:30
<b>12 z 21</b> Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	16-07-2024	09:30	09:45	00:15
<b>13 z 21</b> Implementacja zasad równości szans w procesach HR: rekrutacja, awanse, wynagrodzenia.	Sara Kononowicz	16-07-2024	09:45	11:00	01:15
<b>14 z 21</b> Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	16-07-2024	11:00	11:15	00:15
<b>15 z 21</b> Wdrażanie programów zapewniających uczestnictwo i włączenie wszystkich pracowników.	Sara Kononowicz	16-07-2024	11:15	12:45	01:30
<b>16 z 21</b> Przerwa obiadowa	Sara Kononowicz	16-07-2024	12:45	13:30	00:45
<b>17 z 21</b> Działania wyrównawcze w firmie: planowanie, wdrażanie, monitorowanie.	Sara Kononowicz	16-07-2024	13:30	14:30	01:00
<b>18 z 21</b> Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	16-07-2024	14:30	14:45	00:15
<b>19 z 21</b> Kreowanie kultury organizacyjnej opartej na równości i niedyskryminacji	Sara Kononowicz	16-07-2024	14:45	15:15	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>20 z 21</b> Post test	-	16-07-2024	15:15	15:30	00:15
<b>21 z 21</b> Omówienie, pytania i odpowiedzi, zamknięcie szkolenia.	Sara Kononowicz	16-07-2024	15:30	16:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Sara Kononowicz

2019 - nadal - Międzynarodowy Instytut Outsourcingu:

- Specjalista ds. Obsługi Grantobiorców
- Kierownik Projektu
- Dyrektor Operacyjny
- Dyrektor Zarządzający

2018 - ML Sp. z o. o – Asystentka Zarządu

2017 - Doradztwo finansowo-bankowe Alior Bank, praca na stanowisku doradcy Klienta.

WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE:

- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu, kierunek: filologia polska – nauczycielska, dodatkowa specjalność: terapia pedagogiczna.

- Studia podyplomowe na kierunku Audyt wewnętrzny w jednostkach sektorów finansów publicznych

DOŚWIADCZENIE: Usługi doradcze obejmujące m.in. prowadzenie i nadzorowanie wywiadów dotyczących sytuacji przedsiębiorstw, opracowanie raportów, diagnoz potrzeb rozwojowych, sporządzanie analiz potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw; Audytor ds. dostępności

Prowadzący posiada ponad 120h doświadczenia w podobnym zakresie w ostatnich dwóch latach (24 m-ce) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały w dniu świadczenia usługi rozwojowej, po zakończeniu szkolenia w wersji PDF, tj.: prezentacja multimedialna oraz scenariusze. Każdy uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu szkolenia.

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zapisanie uczestnika na usługę rozwojową przez profil instytucjonalny.

Uczestnik zobowiązany jest stawić się w wyznaczonym terminie realizacji usługi.

Warunkiem uczestnictwa jest również wyrażenie zgody uczestnika na udział w monitoringu szkolenia, tym samym wyrażają zgodę na utwalenie swojego wizerunku w formie zrzutów ekranu, które będą wykonywane podczas szkolenia. Zrzuty ekranu wykonywane są na potrzeby kontroli/monitoringu oraz wewnętrznej dokumentacji usługodawcy.

## Warunki techniczne

### Warunki techniczne niezbędne do usługi zdalnej:

1. Narzędzie **MS Teams** (przed rozpoczęciem usługi uczestnik otrzymuje link, który pozwoli dołączyć do szkolenia).
2. Wymagania sprzętowe - komputer z łączem internetowym.
3. Łącze sieciowe 3G, 4G / LTE ; 2,5 Mb/s.
4. Oprogramowanie - nie ma konieczności instalowania żadnego dodatkowego oprogramowania.

Link umożliwiający udział w usłudze rozwojowej będzie aktywny przez cały czas trwania szkolenia.

### Sprzęt, oprogramowanie i wyposażenie niezbędne do prowadzenia procesu dydaktycznego:

1. Sprzęt komputerowy zapewniający dostęp do platform i technologii chmurowych,
2. Materiały dydaktyczne w formacie PDF.

## Kontakt



**Aleksandra Ciesielska**

**E-mail** a.ciesielska@fioi.org

**Telefon** (+48) 664 354 204