



## Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności. Szkolenie w ramach Akademii HR.

Numer usługi 2024/10/07/126247/2348054

4 200,00 PLN brutto

4 200,00 PLN netto

175,00 PLN brutto/h

175,00 PLN netto/h

CENTRUM  
SZKOLEŃ I BIZNESU  
M. KAŻMIERCZAK-  
POLOWCZYK & P.  
POLOWCZYK  
SPÓŁKA CYWILNA



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 19.11.2024 do 21.11.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Usługa skierowana jest do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	15-11-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	24
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Uczestnik po ukończeniu usługi kształtuje środowisko 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. Uczestnik zapewnia przejrzysty, jawny dostęp do informacji ważnych dla pracowników.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.	Uczestnik wskazuje i omawia znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.	Test teoretyczny
Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.	Uczestnik wymienia główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.	Uczestnik wyznacza i omawia rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.	Test teoretyczny
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.	Uczestnik wskazuje metody przeciwdziałania 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.	Test teoretyczny
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.	Uczestnik wymienia i wykorzystuje 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.	Test teoretyczny
Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Uczestnik omawia procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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 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>Uczestnik kolejno wskazuje, a następnie szczegółowo omawia metody działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączania wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz tworzy środowisko umożliwiające im uczestnictwo we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p> <p>Uczestnik omawia właściwe dla firmy (i odpowiednie do potrzeb pracowników) oraz wymienia przykłady okresowych działań wyrównawczych, zmierzających do zrównania szans wszystkich lub znacznej liczby zatrudnionych osób, mające na celu zniesienie faktycznych lub potencjalnych nierówności.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.</p>	<p>Uczestnik przygotowuje i objaśnia transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.</p>	<p>Test teoretyczny</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>Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.</p>	<p>Uczestnik wskazuje i objaśnia wartości w firmie 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.). Uczestnik podaje przykłady rozpowszechniania wiedzy z tego zakresu.</p> <p>Uczestnik wskazuje i omawia metody kreowania warunków dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.</p>	<p>Uczestnik wykorzystuje sposoby monitorowania poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związanych z realizacją polityki i programów równościowych</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, wydany certyfikat 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, certyfikat 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, certyfikat potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Usługa skierowana jest do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.

Uczestnik po ukończeniu usługi kształtuje środowisko 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. Uczestnik zapewnia przejrzysty, jawny dostęp do informacji ważnych dla pracowników.

Nie jest wymagane posiadanie doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

Ramowy program szkolenia:

1. Wprowadzenie - test.
2. Wprowadzenie do Zasad Równości Szans i Niedyskryminacji
3. Omówienie znaczenia zasad równości szans i niedyskryminacji.
4. Dyskusja na temat wpływu tych zasad na politykę personalną współczesnych organizacji.
5. Przykłady pozytywnych praktyk z różnych organizacji.
6. Rozpoznawanie i Eliminowanie Dyskryminacji w Miejscu Pracy
7. Identyfikacja przejawów dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej).
8. Narzędzia i techniki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
9. Case studies i ćwiczenia praktyczne na temat rozwiązywania problemów dyskryminacyjnych.
10. Tworzenie Przejrzystych Procedur i Polityk Personalnych
11. Kluczowe elementy przejrzystych procedur HR.
12. Strategie wdrażania i monitorowania polityk personalnych w oparciu o zasady równości szans.
13. Dyskusja i ćwiczenia nad tworzeniem transparentnych polityk w firmie.
14. Analiza Prawnych Aspektów Równości Szans
15. Przegląd głównych przepisów i regulacji prawnych (w tym Kodeksu Pracy) związanych z równym traktowaniem.
16. Analiza przypadków prawnych dotyczących dyskryminacji i mobbingu.
17. Dyskusja na temat roli prawa w zapewnianiu równości szans.
18. Jak Promować Różnorodność i Inkluzywność w Organizacji
19. Strategie promowania różnorodności i inkluzywności w miejscu pracy.
20. Przykłady działań i programów HR wspierających różnorodność.
21. Praktyczne ćwiczenia nad opracowaniem planu wdrożeniowego dla własnej organizacji.
22. Podsumowanie szkolenia, sesja Q&A

### 23. Walidacja - test sprawdzający wiedzę.

Kurs przeprowadzany będzie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym poprzez platformę ZOOM.US, bez podziału na grupy. Uczestniczącymaj możliwość korzystania zarówno z kamerki jak i mikrofonu. Pytania można również zadawać za pomocą czatu.

W procesie szkoleniowym zostały zaplanowane przerwy, które są wliczane do procesu kształcenia oraz walidacja, która jest wliczona do czasu trwania usługi rozwojowej i procesu kształcenia.

Podczas usługi zdalnej w czasie rzeczywistym wykorzystywane będą interaktywne swobodne formy udziału we wszystkichprzewidzianych elementach zajęć, np. ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, udostępnianie ekranu, , dyskusja, analiza case-study, wykład.

Uczestnik przed rozpoczęciem usługi otrzyma skrypt szkolenia w formie .pdf w celu uzupełnienia i uporządkowania dotychczasowej wiedzy, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 33

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 33</b> Wprowadzenie - test	Iwona Mieczysłowska	19-11-2024	08:00	09:00	01:00
<b>2 z 33</b> Wprowadzenie do Zasad Równości Szans i Niedyskryminacji	Iwona Mieczysłowska	19-11-2024	09:00	10:30	01:30
<b>3 z 33</b> Przerwa	Iwona Mieczysłowska	19-11-2024	10:30	10:45	00:15
<b>4 z 33</b> Omówienie znaczenia zasad równości szans i niedyskryminacji.	Iwona Mieczysłowska	19-11-2024	10:45	12:30	01:45
<b>5 z 33</b> Dyskusja na temat wpływu tych zasad na politykę personalną współczesnych organizacji.	Iwona Mieczysłowska	19-11-2024	12:30	13:45	01:15
<b>6 z 33</b> Przerwa obiadowa	Iwona Mieczysłowska	19-11-2024	13:45	14:15	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>7 z 33</b> Przykłady pozytywnych praktyk z różnych organizacji.	Iwona Mieczyńska	19-11-2024	14:15	15:00	00:45
<b>8 z 33</b> Przerwa	Iwona Mieczyńska	19-11-2024	15:00	15:15	00:15
<b>9 z 33</b> Rozpoznawanie i Eliminowanie Dyskryminacji w Miejscu Pracy	Iwona Mieczyńska	19-11-2024	15:15	16:00	00:45
<b>10 z 33</b> Identyfikacja przejawów dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej).	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	08:00	09:00	01:00
<b>11 z 33</b> Narzędzia i techniki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	09:00	09:45	00:45
<b>12 z 33</b> Przerwa	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	09:45	10:00	00:15
<b>13 z 33</b> Case studies i ćwiczenia praktyczne na temat rozwiązywania problemów dyskryminacyjnych.	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	10:00	10:30	00:30
<b>14 z 33</b> Tworzenie Przejrzystych Procedur i Polityk Personalnych	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	10:30	11:00	00:30
<b>15 z 33</b> Kluczowe elementy przejrzystych procedur HR	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	11:00	12:00	01:00
<b>16 z 33</b> Przerwa	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>17 z 33</b> Strategie wdrażania i monitorowania polityk personalnych w oparciu o zasady równości szans.	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	12:15	13:00	00:45
<b>18 z 33</b> Dyskusja i ćwiczenia nad tworzeniem transparentnych polityk w firmie.	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	13:00	14:00	01:00
<b>19 z 33</b> przerwa obiadowa	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	14:00	14:30	00:30
<b>20 z 33</b> Analiza Prawnych Aspektów Równości Szans	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	14:30	15:00	00:30
<b>21 z 33</b> Przegląd głównych przepisów i regulacji prawnych (w tym Kodeksu Pracy) związanych z równym traktowaniem.	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	15:00	15:30	00:30
<b>22 z 33</b> Analiza przypadków prawnych dotyczących dyskryminacji i mobbingu.	Iwona Mieczyńska	20-11-2024	15:30	16:00	00:30
<b>23 z 33</b> Dyskusja na temat roli prawa w zapewnianiu równości szans	Iwona Mieczyńska	21-11-2024	08:00	09:00	01:00
<b>24 z 33</b> Jak Promować Różnorodność i Inkluzywność w Organizacji	Iwona Mieczyńska	21-11-2024	09:00	09:45	00:45
<b>25 z 33</b> Przerwa	Iwona Mieczyńska	21-11-2024	09:45	10:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>26 z 33</b> Strategie promowania różnorodności i inkluzywności w miejscu pracy.	Iwona Mieczysława	21-11-2024	10:00	10:30	00:30
<b>27 z 33</b> Przykłady działań i programów HR wspierających różnorodność.	Iwona Mieczysława	21-11-2024	10:30	11:30	01:00
<b>28 z 33</b> Przykłady działań i programów HR wspierających różnorodność.	Iwona Mieczysława	21-11-2024	11:30	12:45	01:15
<b>29 z 33</b> Przerwa	Iwona Mieczysława	21-11-2024	12:45	13:00	00:15
<b>30 z 33</b> Praktyczne ćwiczenia nad opracowaniem planu wdrożeniowego dla własnej organizacji.	Iwona Mieczysława	21-11-2024	13:00	14:00	01:00
<b>31 z 33</b> Przerwa obiadowa	Iwona Mieczysława	21-11-2024	14:00	14:30	00:30
<b>32 z 33</b> Podsumowanie szkolenia, sesja Q&A	Iwona Mieczysława	21-11-2024	14:30	15:30	01:00
<b>33 z 33</b> Walidacja - test sprawdzający wiedzę.	-	21-11-2024	15:30	16:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena



Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Iwona Mieczysłowska

Iwona Mieczysłowska jest doświadczoną menadżerką, coachem i trenerką. Posiada ponad 5-letnie doświadczenie w pracy z różnorodnymi zespołami, wspierając organizacje w efektywnym wykorzystaniu potencjału pracowników z różnych grup wiekowych. Magister Socjologii na Uniwersytecie Zielonogórskim. Coaching na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Certyfikowana trenerka FRIS®. Certyfikowana trenerka IES. Liczne szkolenia i kursy z zakresu zarządzania i przywództwa. Pracowała ponad 19 lat jako menadżer regionalny, gdzie zarządzała ponad 60 osobowym zespołem z różnorodnością i wiekiem w strukturze rozproszonej. Jest wykładowcą od 2021 r. w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa gdzie prowadzi zajęcia z psychologii różnic indywidualnych, Postaw społecznych i ich zmian a także z coachingu i mentoringu. Była specjalistą ds. komunikacji społecznej w biurze rektora od 1.09.2021 do 30.09.2021. Kierownikiem promocji od 1.10.2021 do 30.04.2022. Kierownikiem edukacji ustawicznej od 1.04.2022 do 30.09.2022. Kierownikiem promocji i kontaktów z otoczeniem od 01.10.2022 do 31.12.2023. W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła szkolenia i projekty coachingowe dla firm z różnych sektorów, koncentrując się na integracji pracowników, komunikacji w zespole i budowaniu zespołów międzygeneracyjnych. Jest właścicielką Akademii Rozwoju IM. Iwona Mieczysłowska zrealizowała ponad 120h szkoleniowych z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, np. Likwidacja barier komunikacyjnych w przedsiębiorstwie.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma w wiadomości e-mail skrypt szkoleniowy w wersji elektronicznej w formie .pdf oraz materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej w formie prezentacji power point.

## Warunki techniczne

- usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy zoom.us
- minimalne wymagania sprzętowe: komputer stacjonarny/laptop, kamera wbudowana/na USB, mikrofon, słuchawki/ głośniki Processor and RAM requirements Minimum Processor Single Core 1Ghz or Higher RAM 2GB Recommended Dual Core 2Ghz or Higher (i3/i5/i7 or AMD equivalent) RAM 4GB Przewodowy lub bezprzewodowy (3G or 4G/LTE). Minimum bandwidth is 600kbps (up/down) and

recommended is 1.5 Mbps

c) minimalne wymagania dotyczące łącza sieciowego: minimum 70 kb/s downloadu

d) niezbędne oprogramowanie: minimum Windows XP/MacOS High Sierra, przeglądarka internetowa (marka nie ma znaczenia)

e) okres ważności linku do zakończenia szkolenia ( wg harmonogramu)

Kody dostępowe do platformy ZOOM.US, za której pomocą realizowana będzie usługa zdalna w czasie rzeczywistym, tj. link do logowania, ID spotkania oraz kody dostępu zostaną przesłane drogą mailową do Uczestników szkolenia oraz Administratorów Regionalnych po zakończonym procesie rekrutacji.

## Kontakt



**Magdalena Kaźmierczak-Polowczyk**

**E-mail** [mmagdakazmierczak@gmail.com](mailto:mmagdakazmierczak@gmail.com)

**Telefon** (+48) 601 458 848