



Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności. Akademia HR

Numer usługi 2024/10/24/137673/2379504

2 880,00 PLN brutto

2 880,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

FUNDACJA

ROZWOJU

KOMPETENCJI I

PRZEDSIĘBIORCZO

ŚCI PROAKTYWNI



📍 Kraków / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 13.01.2025 do 14.01.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Inne / Edukacja

Identyfikator projektu

Akademia HR

Sposób dofinansowania

wsparcie dla osób indywidualnych
wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

Grupa docelowa usługi

Szkolenie dedykowane jest:

1. **Pracownicy działów HR** - odpowiedzialni za rekrutację, szkolenia i rozwój pracowników, którzy będą wdrażać polityki równości i niedyskryminacji.
2. **Menadżerowie liniowi** - odpowiedzialni za zarządzanie zespołami, którzy mają kluczowy wpływ na kształtowanie kultury organizacyjnej i praktyk dotyczących różnorodności.
3. **Osoby odpowiedzialne za compliance** - monitorujące przestrzeganie przepisów dotyczących równości i niedyskryminacji w organizacji.
4. **Pracownicy działów administracyjnych** - którzy mają kontakt z politykami organizacyjnymi i mogą wspierać wdrażanie zasad równości.
5. **Liderzy grup pracowniczych** - reprezentujący różnorodne grupy w organizacji, aby zapewnić, że ich głosy są słyszalne i uwzględniane w procesach decyzyjnych.
6. **Trenerzy wewnętrzni** - odpowiedzialni za rozwijanie kompetencji pracowników w zakresie równości szans i niedyskryminacji.

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

12

Data zakończenia rekrutacji

09-01-2025

Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę oraz umiejętności niezbędne do skutecznego wdrażania zasad równości szans i niedyskryminacji w miejscu pracy. Uczestnicy nauczą się rozpoznawać i eliminować bariery dla pełnego uczestnictwa wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne czy światopogląd. Dodatkowo, szkolenie ma na celu rozwinięcie kompetencji w zakresie tworzenia przejrzystych i dostępnych procesów informacyjnych.

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.	<p>Uczestnicy potrafią zdefiniować kluczowe pojęcia związane z równością szans, niedyskryminacją i transparentnością.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy rozumieją znaczenie tych zasad dla kultury organizacyjnej. <p>uczestnicy są w stanie ocenić istniejące polityki personalne pod kątem ich zgodności z zasadami równości i niedyskryminacji.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy identyfikują luki w politykach, które mogą prowadzić do dyskryminacji lub braku przejrzystości. 	<p>Prezentacja</p> <p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią wymienić kluczowe przepisy Kodeksu Pracy dotyczące równego traktowania pracowników (np. art. 183a–183e). • Uczestnicy znają inne istotne akty prawne związane z równym traktowaniem (np. ustawa o równym traktowaniu, ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji). 	<p>Test teoretyczny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zdefiniować pojęcia dyskryminacji, mobbingu i molestowania oraz ich znaczenie w kontekście Kodeksu Pracy. • Uczestnicy rozumieją różnice między dyskryminacją bezpośrednią a pośrednią. 	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Uczestnicy potrafią zidentyfikować sytuacje, które mogą stanowić naruszenie zasad równego traktowania w miejscu pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy są w stanie wskazać odpowiednie kroki, które powinny zostać podjęte w przypadku wystąpienia dyskryminacji. 	<p>Wywiad swobodny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy znają procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji w miejscu pracy. • Uczestnicy potrafią wskazać instytucje oraz organizacje, które oferują wsparcie w przypadku naruszeń. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami. 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>Uczestnicy potrafią zdefiniować, czym jest partnerskie podejście w relacjach między firmą a pracownikami.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy rozumieją korzyści płynące z wprowadzenia takiego podejścia dla obu stron. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią wymienić konkretne praktyki, które wzmacniają partnerskie relacje (np. programy feedbackowe, transparentne komunikowanie decyzji). • Uczestnicy znają przykłady działań, które promują zaangażowanie pracowników w procesy decyzyjne. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zidentyfikować konkretne sytuacje, które mogą być klasyfikowane jako mobbing lub dyskryminacja (zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia). • Uczestnicy rozumieją różne formy dyskryminacji i mobbingu, w tym ich skutki dla ofiar oraz organizacji. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zaprojektować politykę lub procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w organizacji. • Uczestnicy znają zasady monitorowania skuteczności tych polityk oraz procedur 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią wskazać metody edukacji pracowników na temat mobbingu, dyskryminacji oraz promowania równego traktowania. • Uczestnicy rozumieją znaczenie wsparcia psychologicznego i doradczego dla ofiar mobbingu. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</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>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>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>uczestnicy potrafią zaplanować procesy rekrutacji i selekcji, które są zgodne z zasadami równości szans.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy są w stanie opisać, jak wprowadzać awanse i rozwój pracowników, uwzględniając zasady równości. • Uczestnicy potrafią przedstawić sposób, w jaki polityka wynagrodzeń może wspierać równość szans w organizacji. • Uczestnicy rozumieją znaczenie transparentności w wynagrodzeniach dla zapewnienia równości. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zaprojektować struktury podziału pracy, które eliminują wszelkie formy dyskryminacji. • Uczestnicy znają metody monitorowania i oceny równości w przydzielaniu zadań. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią przygotować procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. • Uczestnicy rozumieją, jak wprowadzać programy wsparcia dla ofiar mobbingu. 	<p>Wywiad swobodny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zaprojektować i wdrożyć programy, które promują partnerskie relacje w organizacji. • Uczestnicy są w stanie zidentyfikować działania wspierające pełne uczestnictwo wszystkich pracowników 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią przedstawić strategię włączania wszystkich pracowników, niezależnie od ich cech wyróżniających, w życie organizacyjne. • Uczestnicy znają metody monitorowania efektywności działań na rzecz różnorodności i inkluzji. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<ul style="list-style-type: none">• Uczestnicy potrafią opracować metody oceny efektywności wdrożonych procesów HR w kontekście równości szans.• Uczestnicy rozumieją, jak zbierać dane i analizować wyniki działań z zakresu równości i różnorodności.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>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>Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.</p>	<p>Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Uczestnicy potrafią przeprowadzić analizę potrzeb pracowników w zakresie działań wyrównawczych.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy są w stanie zidentyfikować obszary, w których występują nierówności w zatrudnieniu. 	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uczestnicy potrafią zaplanować i wdrożyć konkretne działania wyrównawcze w oparciu o zidentyfikowane potrzeby.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy rozumieją, jak monitorować skuteczność wdrożonych działań 	<p>Wywiad swobodny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią opracować zasady wynagradzania, które są zrozumiałe i akceptowane przez wszystkie grupy pracowników. • Uczestnicy są w stanie przedstawić mechanizmy zapewniające przejrzystość w polityce wynagrodzeń. 	<p>Wywiad swobodny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zdefiniować wartości i postawy promujące równe i partnerskie traktowanie pracowników. • Uczestnicy rozumieją, jak wprowadzać szkolenia i działania edukacyjne w celu zwiększenia wrażliwości na nierówności 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Uczestnicy potrafią zidentyfikować stereotypy dotyczące różnych grup pracowników oraz metody ich eliminacji.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy znają techniki promujące różnorodność w zespole. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy potrafią zaplanować i przeprowadzić kampanie edukacyjne dotyczące równości szans i różnorodności. • Uczestnicy rozumieją, jak wykorzystać różne kanały komunikacji do dotarcia do pracowników. 	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

- Wprowadzenie do drugiego dnia szkolenia – 10 min.
- Projekty i procesy HR dotyczące: rekrutacji i selekcji, awansu i rozwoju, polityki wynagrodzeń, podziału pracy itp., w oparciu o zasady równości szans. – 2 godz.
- Procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy – przykłady - 2 godz.i 30 min
- Wartości, 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. 1 godz.
- Warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników w organizacji.- 1 godz
- Monitorowanie poziomu satysfakcji różnych grup pracowniczych związanej z realizacją polityki i programów równościowych. - 25 min
- Podsumowanie szkolenia – 10 min

TEST końcowy - 15 min

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 880,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 880,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Nowak

specjalistka zarządzania zasobami ludzkimi, ekspertka ds. równości szans – prowadzenie szkoleń, opracowanie narzędzi ewaluacji wrażliwych na płeć, konsultacja dokumentów pod kątem równości płci.

Ma na swoim koncie przeprowadzenie konsultacji społecznych i opracowanie raportu w ramach

Projektu „Małopolska wdraża Konwencję o prawach osób z niepełnosprawnościami”,
Ekspertka Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w dziedzinie umacniania społeczeństwa
obywatelskiego, w tym wsparcie organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych i
gospodarczych.
Zrealizowała ponad 9000 godzin szkoleń, warsztatów i indywidualnego wsparcia doradczego.
Skutecznie inspirowała do odkrywania twórczych rozwiązań i rezygnacji z stosowania schematów
myślenia hamujących rozwój .
Projektuje i realizuje autorskie programy szkoleniowe.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy Uczestnik otrzymuje autorski skrypt z tematyki szkolenia.

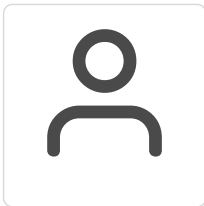
Adres

pl. Plac gen. Władysława Sikorskiego 2/7
30-115 Kraków
woj. małopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



Fundacja Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości PROAKTYWNI

E-mail biuro@fundacjaproaktywni.pl

Telefon (+48) 122 002 177