



Ancora Natalia
Wojtalik



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

Numer usługi 2025/04/14/26854/2687812

📍 Przewłoka / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 18 h

📅 05.07.2025 do 06.07.2025

3 200,00 PLN brutto

3 200,00 PLN netto

177,78 PLN brutto/h

177,78 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	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. Nie jest wymagane posiadanie doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	03-07-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	18
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

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.	Uczestnicy potrafią zdefiniować kluczowe pojęcia związane z równością szans, niedyskryminacją i transparentnością. • Uczestnicy rozumieją znaczenie tych zasad dla kultury organizacyjnej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	uczestnicy są w stanie ocenić istniejące polityki personalne pod kątem ich zgodności z zasadami równości i niedyskryminacji. • Uczestnicy identyfikują luki w politykach, które mogą prowadzić do dyskryminacji lub braku przejrzystości.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.	• 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).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	• Uczestnicy potrafią zdefiniować pojęcia dyskryminacji, mobbingu i molestowania oraz ich znaczenie w kontekście Kodeksu Pracy. • Uczestnicy rozumieją różnice między dyskryminacją bezpośrednią a pośrednią.	Test teoretyczny
	Uczestnicy potrafią zidentyfikować sytuacje, które mogą stanowić naruszenie zasad równego traktowania w miejscu pracy. • Uczestnicy są w stanie wskazać odpowiednie kroki, które powinny zostać podjęte w przypadku wystąpienia dyskryminacji.	Test teoretyczny
	• Uczestnicy znają procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji w miejscu pracy. • Uczestnicy potrafią wskazać instytucje oraz organizacje, które oferują wsparcie w przypadku naruszeń.	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.	• 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 organizacj	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, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji będzie zawierał 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 potwierdzi, że walidacja zostanie 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 potwierdzi zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Dzień 1

- Zasada równości szans, niedyskryminacji i transparentności.
- Kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji w zgodności z zasadą równości szans.
- Główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.
- Rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.
- Przejawy 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.

Dzień 2

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

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	3 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	177,78 PLN
Koszt osobogodziny netto	177,78 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

.

Adres

ul. Cypriana Kamila Norwida 23
76-270 Przewłoka
woj. pomorskie

Kontakt



Natalia Wojtalik

E-mail natalia.wojtalik@gmail.com

Telefon (+48) 609 538 734