



EFFECTIVE IT
TRAININGS SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



szkolenie - Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności / Szkolenie w ramach Projektu Menadżer HR /

Numer usługi 2025/04/25/51849/2708999

📍 Opole / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 15.05.2025 do 16.05.2025

2 320,00 PLN brutto

2 320,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; zespoły HR; pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie; pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	14-05-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Szkolenie przygotowuje do 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.

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 właściwie identyfikuje i wyjaśnia wpływ zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności na konkretne elementy polityki personalnej, wybierając poprawne odpowiedzi spośród zaproponowanych przykładów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.	Uczestnik prawidłowo identyfikuje kluczowe przepisy dotyczące równego traktowania w miejscu pracy, wybierając właściwe artykuły Kodeksu Pracy i/lub inne akty prawne z listy możliwości.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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 właściwie rozpoznaje przykłady mobbingu oraz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej wśród opisów sytuacyjnych, wskazując poprawne formy reakcji lub przeciwdziałania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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 prawidłowo identyfikuje praktyki HR zgodne z zasadą równości szans w różnych obszarach zarządzania personelem, wybierając poprawne rozwiązania spośród zaproponowanych scenariuszy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Uczestnik właściwie dobiera elementy składające się na skuteczną procedurę antymobbingową lub antydyskryminacyjną, wskazując poprawne odpowiedzi w teście	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Uczestnik rozpoznaje działania sprzyjające inkluzji i partnerskim relacjom w środowisku pracy, wybierając z zestawu propozycji te, które wspierają włączanie i równe traktowanie wszystkich pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Uczestnik potrafi wskazać właściwe sposoby zapewniania transparentności informacji w organizacji, wybierając poprawne rozwiązania spośród przedstawionych przykładów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Uczestnik prawidłowo identyfikuje metody i narzędzia służące monitorowaniu satysfakcji pracowników w kontekście działań równościowych, wybierając odpowiednie rozwiązania spośród podanych opcji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

tak, zaświadczenie z opisem efektów uczenia się

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

Minimalna wymagania dla uczestników: Usługa jest skierowana do osób, u których przeprowadzone w ramach projektu testy kompetencyjne wykazały potrzebę edukacyjną, zgodnie z obszarami wskazanymi za pomocą autodiagnozy przedsiębiorstwa.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom/-czkom na ćwiczenie umiejętności

Przerwy wliczane go ogólnej liczby godzin usługi.

ilość godzin 16 godzin zegarowych

Definicja kompetencji : 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.

Walidacja : Walidacja odbędzie się w formie testu online. Uczestnik powinien posiadać dostęp do Internetu. Test zostanie przesłany w formie linku na indywidualnego maila uczestnika szkolenia. Testy zostaną sprawdzone bez udziału człowieka (automatycznie przez system informatyczny) Uczestnicy otrzymają mailowo powiadomienie o % poprawnych odpowiedzi oraz zaświadczenia o ukończeniu szkolenia po przesłanym / wypełnionym teście. Dostawca Usługi przeprowadzi rejestr wyników + rejestr wydanych zaświadczeń w ramach projektu/ szkolenia.

Rozdzielność funkcji jest zachowana a w Harmonogramie w pozycji dotyczącej walidacji wskazuje się osobę trenera jako, że jedyną metodą weryfikacji jest test z wynikiem generowanym automatycznie.

PROGRAM SZKOLENIA:

Omówienie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływu na kształtowanie polityki personalnej

- Przedstawienie roli tych zasad w budowaniu sprawiedliwej kultury organizacyjnej
- Analiza wpływu na zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji

Przedstawienie głównych przepisów prawnych dotyczących równego traktowania w pracy

- Omówienie kluczowych zapisów Kodeksu Pracy oraz innych regulacji prawnych
- Interpretacja przepisów w kontekście praktyki HR i zarządzania personelem

Identyfikowanie rozwiązań wspierających partnerskie relacje między firmą a pracownikami

- Przedstawienie działań, które angażują pracowników w procesy decyzyjne
- Wskazanie metod budowania efektywnej komunikacji i współpracy

Identyfikowanie przejawów mobbingu i dyskryminacji oraz przeciwdziałanie im

- Omówienie rodzajów dyskryminacji (bezpośrednia, pośrednia) oraz mobbingu
- Przedstawienie sposobów reagowania na sytuacje nierównego traktowania i ich eliminowania

Wdrażanie procesów HR zgodnych z zasadą równości szans w takich obszarach jak rekrutacja, selekcja, awanse, rozwój i polityka wynagrodzeń

- Opracowanie sprawiedliwych i przejrzystych procesów HR w różnych obszarach
- Zastosowanie zasady równości szans w praktyce

Przygotowanie i wdrożenie procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

- Opracowanie struktury i procedur reagowania na przypadki mobbingu oraz dyskryminacji
- Wdrażanie działań prewencyjnych i edukacyjnych w organizacji

Wdrażanie programów i działań wspierających partnerskie relacje oraz pełne uczestnictwo pracowników w życiu organizacyjnym

- Projektowanie programów integrujących pracowników, bez względu na cechy wyróżniające
- Tworzenie warunków do aktywnego uczestnictwa wszystkich pracowników w organizacji

Określanie i wdrażanie działań wyrównawczych zmierzających do zrównania szans wszystkich pracowników

- Identyfikowanie obszarów nierówności w firmie i tworzenie działań naprawczych
- Monitorowanie i ocena skuteczności działań wyrównawczych

Wdrażanie transparentnych i akceptowalnych zasad wynagradzania

- Opracowanie systemów wynagrodzeń, które są sprawiedliwe i zrozumiałe dla wszystkich grup pracowników
- Zapewnienie jawności procesów wynagradzania

Kształtowanie wartości równego traktowania i wrażliwości na nierówności w firmie

- Wdrażanie polityki równości płci, przeciwdziałania stereotypom i nierównościom w organizacji
- Rozwój postaw odpowiedzialności społecznej i inkluzywności

Upowszechnianie wiedzy z zakresu równości, różnorodności i inkluzji w organizacji

- Organizowanie szkoleń, warsztatów i kampanii informacyjnych
- Rozpowszechnianie najlepszych praktyk w zakresie DEI

Kreowanie warunków do przejrzystego dostępu do informacji ważnych dla pracowników

- Wdrażanie systemów komunikacji wewnętrznej zapewniających dostęp do kluczowych informacji
- Zapewnienie transparentności procesów decyzyjnych i administracyjnych

Monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników związanej z realizacją polityki i programów równościowych

- Projektowanie narzędzi badania satysfakcji i zaangażowania pracowników
- Analiza wyników badań i wdrażanie działań mających na celu poprawę efektywności programów równościowych

Test końcowy (walidacja)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Omówienie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływu na kształtowanie polityki personalnej	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	09:00	10:00	01:00
2 z 20 Prezentowanie głównych przepisów prawnych dotyczących równego traktowania w pracy	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	10:00	10:30	00:30
3 z 20 PRZERWA	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 20 Identyfikowanie rozwiązań wspierających partnerskie relacje między firmą a pracownikami	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	10:45	11:00	00:15
5 z 20 Identyfikowanie przejawów mobbingu i dyskryminacji oraz przeciwdziałanie im	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	11:00	12:00	01:00
6 z 20 Wdrażanie procesów HR zgodnych z zasadą równości szans w takich obszarach jak rekrutacja, selekcja, awanse, rozwój i polityka wynagrodzeń	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	12:00	13:00	01:00
7 z 20 PRZERWA	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	13:00	13:30	00:30
8 z 20 Przygotowanie i wdrożenie procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	13:30	14:15	00:45
9 z 20 Wdrażanie programów i działań wspierających partnerskie relacje oraz pełne uczestnictwo pracowników w życiu organizacyjnym	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 20 PRZERWA	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	16:00	16:15	00:15
11 z 20 Określanie i wdrażanie działań wyrównawczych zmierzających do zrównania szans wszystkich pracowników	Kamila Nierebińska-Drel	15-05-2025	16:15	17:00	00:45
12 z 20 Wdrażanie transparentnych i akceptowalnych zasad wynagradzania	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	08:00	09:00	01:00
13 z 20 Kształtowanie wartości równego traktowania i wrażliwości na nierówności w firmie	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	09:00	10:00	01:00
14 z 20 PRZERWA	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	10:00	10:15	00:15
15 z 20 Upowszechnianie wiedzy z zakresu równości, różnorodności i inkluzji w organizacji	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	10:15	12:00	01:45
16 z 20 PRZERWA	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	12:00	12:30	00:30
17 z 20 Kreowanie warunków do przejrzystego dostępu do informacji ważnych dla pracowników	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 20 Monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników związanej z realizacją polityki i programów równościowych	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	13:00	15:15	02:15
19 z 20 PRZERWA	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	15:15	15:30	00:15
20 z 20 Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie	Kamila Nierebińska-Drel	16-05-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Kamila Nierebińska-Drel

Mail kamila@uwazniwbiznesie.pl

Wykształcenie wyższe magisterskie - Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE - 2020- nadal własna działalność gospodarcza, prowadzenie szkoleń

; 2005- 2021 auditor ISO, Project Manager

Przeprowadziła ponad 130 godzin szkoleń z niniejszego zakresu w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

Przeprowadziła m.in . w ostatnim czasie I Różnorodność pokoleniowa – współpraca w zespołach wielopokoleniowych 03.2022

Elektra Polska 05.2023

Transparentne awanse i oceny – sprawiedliwe ścieżki rozwoju Con-Graph Polska Sp. z o.o. 11.2024

Przeciwdziałanie dyskryminacji wobec osób z niepełnosprawnością IBD Business School 06.2023

Dialog zamiast uprzedzeń – jak rozmawiać o różnorodności 04.2023

Wartości organizacji w praktyce – równość jako działanie Con-Graph Polska Sp. z o.o. 08.2023

Antydyskryminacja w praktyce – case study i symulacje Spółdzielnia Trenerska 05.2023

Praca z uprzedzeniami nieuświadomionymi Spółdzielnia Trenerska 07.2024

Con-Graph Polska Sp. z o.o. 10.2024

Bezpieczeństwo psychologiczne a różnorodność 02.2024

Przeciwdziałanie mobbingowi i przemocy symbolicznej Spółdzielnia Trenerska 2024

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają dostęp do materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej- skrypt z zakresu programu szkolenia, ćwiczenia.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania

Informacje dodatkowe

Kontakt w sprawie szkolenia, dotyczące kwestii organizacyjnych :

Anna Polak EITT anna.polak@eitt.pl

Kontakt w sprawie dofinansowania do szkolenia, karty BUR :

Patrycja Foremniak patrycja.foremniak@eitt.pl

W przypadku dofinansowania mniejszego niż 70% wartości netto szkolenia, Dostawca Usługi naliczy VAT do kwoty netto. Usługa szkoleniowa zwolniona z VAT tylko w przypadku gdy dofinansowanie ze środków publicznych wynosi co najmniej 70%.

Ocena efektów uczenia się prowadzona jest za pośrednictwem testu dostępnego online, a wynik jest generowany automatycznie bez udziału człowieka -> warunek rozdzielenia procesów szkolenia i walidacji jest zachowany.

Adres

ul. Dworcowa 20

45-940 Opole

woj. opolskie

Hotel Hygge Opole, Dworcowa 20, 45-940 Opole

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Patrycja Foremniak

E-mail patrycja.foremniak@eitt.pl

Telefon (+48) 511 374 198