



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

Numer usługi 2025/07/07/188472/2862274

2 700,00 PLN brutto
2 700,00 PLN netto
168,75 PLN brutto/h
168,75 PLN netto/h

CENTRUM
KOMPETENCJI I
ROZWOJU SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 Poznań / stacjonarna
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 16 h
📅 06.10.2025 do 07.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności, w tym osoby z: * zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów Nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	05-10-2025
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

Usługa przygotowuje uczestnika do samodzielnego kształtowania środowiska pracy oraz programów HR, które promują sprawiedliwe i pełne uczestnictwo wszystkich pracowników w życiu organizacji, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego czy światopoglądu. Szkolenie umożliwia również rozwój umiejętności w zakresie tworzenia przejrzystych i jawnych procesów komunikacyjnych, zapewniających wszystkim pracownikom dostęp do istotnych informacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza efekt nr. 1: Opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.	Wyjaśnia wpływ zasad równości na decyzje kadrowe.	Wywiad swobodny
	Określa znaczenie transparentności w procesach HR.	Test teoretyczny
	Wskazuje skutki braku równego traktowania w organizacji.	Test teoretyczny
Wiedza efekt nr. 2: Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy	Identyfikuje konkretne artykuły Kodeksu Pracy dotyczące równego traktowania.	Test teoretyczny
	Wskazuje inne krajowe i unijne regulacje antydyskryminacyjne	Test teoretyczny
	Wyjaśnia zastosowanie przepisów w praktyce organizacyjnej.	Wywiad swobodny
Wiedza efekt nr. 3: Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.	Wybiera działania sprzyjające partycypacji pracowników	Test teoretyczny
	Określa dobre praktyki w zakresie dialogu społecznego.	Test teoretyczny
	Wskazuje przykłady polityki organizacyjnej wzmacniającej partnerstwo.	Test teoretyczny
Wiedza efekt nr. 4: 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	Rozróżnia formy dyskryminacji i mobbingu.	Test teoretyczny
	Wybiera właściwe działania interwencyjne.	Test teoretyczny
	Diagnostuje sytuacje wymagające reakcji w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności efekt nr. 1 : 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.	Planuje działania HR zgodnie z zasadą równego dostępu.	Wywiad swobodny
	Ocenia zgodność praktyk HR z zasadami równości.	Wywiad swobodny
	Dobiera narzędzia do monitorowania równości w procesach personalnych	Test teoretyczny
Umiejętności efekt nr. 2: Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Opracowuje procedury zgodne z obowiązującym prawem.	Wywiad swobodny
	Wdraża systemy zgłaszania nieprawidłowości.	Wywiad swobodny
	Monitoruje skuteczność wdrożonych procedur	Wywiad swobodny
Umiejętności efekt nr. 3: 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.	Wybiera narzędzia wspierające inkluzywność	Test teoretyczny
	Ocenia poziom zaangażowania różnych grup pracowniczych.	Wywiad swobodny
	Projektuje programy sprzyjające integracji społecznej w miejscu pracy.	Wywiad swobodny
Umiejętności efekt nr. 4 : 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.	Diagnostuje potrzeby pracowników w zakresie wyrównywania szans.	Wywiad swobodny
	Projektuje działania niwelujące nierówności w dostępie do rozwoju.	Wywiad swobodny
	Wdraża mechanizmy monitorujące efektywność działań wyrównawczych	Wywiad swobodny
Umiejętności efekt nr. 5 : Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.	Określa jasne kryteria wynagradzania	Test teoretyczny
	Weryfikuje przejrzystość systemów płacowych	Test teoretyczny
	Konsultuje zasady wynagradzania z przedstawicielami pracowników.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje Społeczne efekt nr. 1: 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.).	Promuje postawy otwartości i tolerancji w organizacji.	Wywiad swobodny
	Organizuje działania edukacyjne zwiększające świadomość równościową.	Wywiad swobodny
	Ocenia poziom wdrożenia wartości partnerskich w firmie.	Wywiad swobodny
	Przygotowuje materiały edukacyjne dotyczące równości i antydyskryminacji.	Wywiad swobodny
Kompetencje Społeczne efekt nr. 2: Upowszechnia wiedzę z tego zakresu.	Organizuje szkolenia dla różnych grup pracowników	Wywiad swobodny
	Wybiera skuteczne kanały komunikacji wewnętrznej.	Test teoretyczny
Kompetencje Społeczne efekt nr. 3: Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Ustanawia zasady komunikacji wewnętrznej.	Wywiad swobodny
	Wybiera narzędzia do przekazywania informacji.	Test teoretyczny
	Monitoruje dostępność kluczowych informacji dla pracowników.	Wywiad swobodny
Kompetencje Społeczne efekt nr. 4: Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Projektuje i przeprowadza badania satysfakcji pracowników.	Wywiad swobodny
	Analizuje wyniki w kontekście działań równościowych.	Wywiad swobodny
	Formułuje wnioski i rekomendacje na podstawie wyników badań.	Wywiad swobodny

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

Wprowadzenie do zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności

- Zrozumienie znaczenia równości szans i niedyskryminacji w miejscu pracy.
- Omówienie definicji oraz korzyści wynikających z wdrażania zasad równości szans i niedyskryminacji.
- Dyskusja na temat różnorodności w miejscu pracy i jej wpływu na efektywność organizacji.

Przepisy prawne dotyczące równego traktowania w miejscu pracy

- Zapoznanie się z istotnymi przepisami prawnymi i regulacjami dotyczącymi równości szans i niedyskryminacji.
- Omówienie głównych zapisów Kodeksu Pracy oraz innych aktów prawnych dotyczących równego traktowania.
- Studium przypadków: Analiza sytuacji związanych z naruszeniami prawa dotyczącego równości szans.

Identyfikacja różnych form dyskryminacji i mobbingu

- Rozpoznawanie różnych form dyskryminacji i mobbingu oraz ich wpływ na pracowników i organizację.
- Definicje i przykłady dyskryminacji oraz mobbingu.
- Ćwiczenia praktyczne: Rozpoznawanie i analiza sytuacji związanych z dyskryminacją i mobbingiem.

Skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi

- Zrozumienie strategii i narzędzi skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.
- Omówienie procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji i mobbingu w organizacji.
- Przykłady najlepszych praktyk w zapobieganiu i reagowaniu na przypadki dyskryminacji i mobbingu.

MODUŁ II

Budowanie partnerskich relacji w miejscu pracy

- Rozwijanie umiejętności budowania partnerskich relacji i poszanowania różnorodności w miejscu pracy.
- Omówienie roli kultury organizacyjnej w promowaniu równości szans i niedyskryminacji.
- Ćwiczenia grupowe: Rozwijanie umiejętności komunikacji i współpracy w zespole.

Wdrażanie projektów HR zgodnych z zasadami równości szans

- Zapoznanie się z metodami wdrażania projektów HR zgodnych z zasadami równości szans.
- Omówienie procesu rekrutacji i selekcji kandydatów z uwzględnieniem zasad równości szans.
- Praktyczne wskazówki dotyczące tworzenia polityk personalnych sprzyjających różnorodności i równości szans.

Opracowywanie procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi

- Przygotowanie uczestników do opracowywania skutecznych procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.
- Analiza istniejących procedur i ich dostosowanie do potrzeb organizacji.
- Ćwiczenia grupowe: Opracowywanie procedur reagowania na sytuacje dyskryminacji i mobbingu.

Studium przypadków: Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych

- Rozwijanie umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych związanych z dyskryminacją i mobbingiem.
- Analiza przypadków konfliktowych i wspólna dyskusja nad skutecznymi strategiami rozwiązania problemu.
- Szkolenie w zakresie skutecznej mediacji i negocjacji w przypadkach dyskryminacji i mobbingu.

INFORMACJE:

- Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu usługi. Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć i zaliczenie zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego min 80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.
- Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć. Warunkiem jest zaliczenie zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego min 80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.
- Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.
- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności
- Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi
- Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.
- Usługa zawiera 4h teorii, 12h praktyki
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu;
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Programie Regionalnym lub FERS
- Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, z wyłączeniem kosztów związanych z pokryciem specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które mogą zostać sfinansowane w ramach projektu w ramach mechanizmu racjonalnych usprawnień, o którym mowa w Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo
- Usługa nie obejmuje wzajemne świadczenie usług w danym 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
- Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj:

- Dyskusja panelowa
- Metoda symulacyjna
- Metoda projektów
- Rozmowa kierowana

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla organizacji.

Warunki organizacyjne:

- Nowoczesny sprzęt audiowizualny,
- Ergonomiczne wyposażenie sali: Dostęp do stołów ustawionych w układzie sprzyjającym pracy zespołowej oraz wygodnych krzeseł zapewniających komfort podczas dłuższych sesji.
- W sali szkoleniowej będą dostępne długopisy, ołówki, notatniki oraz flipcharty.
- Flipcharty z zestawami markerów zostaną przeznaczone do wspólnej pracy grupowej, co ułatwi wizualizację pomysłów, tworzenie notatek w czasie rzeczywistym oraz angażowanie uczestników w praktyczne ćwiczenia.
- Materiały szkoleniowe zostaną dostarczone zarówno w wersji papierowej, jak i cyfrowej, a na sali będą dostępne przybory piśmiennicze oraz flipcharty do wspólnej pracy.

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	2 700,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 700,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	168,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	168,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Nowoczesny sprzęt audiowizualny,
- Ergonomiczne wyposażenie sali: Dostęp do stołów ustawionych w układzie sprzyjającym pracy zespołowej oraz wygodnych krzeseł zapewniających komfort podczas dłuższych sesji.
- W sali szkoleniowej będą dostępne długopisy, ołówki, notatniki oraz flipcharty.
- Flipcharty z zestawami markerów zostaną przeznaczone do wspólnej pracy grupowej, co ułatwi wizualizację pomysłów, tworzenie notatek w czasie rzeczywistym oraz angażowanie uczestników w praktyczne ćwiczenia.
- Materiały szkoleniowe zostaną dostarczone zarówno w wersji papierowej, jak i cyfrowej, a na sali będą dostępne przybory piśmiennicze oraz flipcharty do wspólnej pracy.

Informacje dodatkowe

Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu usługi. Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć i zaliczenie zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego min 80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.

Adres

ul. Jana Henryka Dąbrowskiego 77A

60-529 Poznań

woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



Marta Urbańska

E-mail cenkompetencjigd@gmail.com

Telefon (+48) 667 498 940