



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

707 ocen

Szkolenie Akademia HR: Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności

Numer usługi 2026/01/13/141117/3254214

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 30.03.2026 do 31.03.2026

2 310,00 PLN brutto

2 310,00 PLN netto

165,00 PLN brutto/h

165,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

26-03-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

14

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa 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. Zapewnienie przejrzystego, jawnego dostępu 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.	Wyjaśnia, w jaki sposób zasady równości szans wpływają na procesy HR w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Analizuje konsekwencje braku stosowania zasad niedyskryminacji w polityce personalnej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przedstawia przykłady działań transparentnych w zarządzaniu personelem.	Analiza dowodów i deklaracji
Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.	Wyjaśnia znaczenie przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce organizacyjnej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Porównuje regulacje krajowe z wytycznymi międzynarodowymi w zakresie równości.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wymienia narzędzia wspierające partnerskie relacje w organizacji.	Test teoretyczny
	Opisuje przykłady programów budujących kulturę współpracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Analizuje wpływ komunikacji wewnętrznej na partnerskie relacje.	Analiza dowodów i deklaracji
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, którą wyróżnia.	Rozpoznaje i wymienia sytuacje wskazujące na mobbing lub dyskryminację.	Test teoretyczny
	Informuje o procedurach zgłaszania naruszeń w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Projektuje proces rekrutacji zgodny z zasadami równego traktowania.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje kryteria awansu eliminujące ryzyko dyskryminacji.	Test teoretyczny
Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Monitoruje skuteczność wdrożonych procedur w praktyce.	Analiza dowodów i deklaracji
	Informuje pracowników o zasadach przeciwdziałania mobbingowi.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Analizuje efekty działań włączających w kulturze organizacyjnej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Promuje inicjatywy wspierające różnorodność w zespołach.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Ocena skuteczności działań wyrównawczych w dłuższej perspektywie.	Analiza dowodów i deklaracji
	Diagnostuje obszary wymagające działań wyrównawczych.	Analiza dowodów i deklaracji
Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.	Informuje pracowników o zasadach wynagradzania w firmie.	Analiza dowodów i deklaracji
	Opracowuje jasne kryteria ustalania wynagrodzeń.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Promuje kulturę organizacyjną opartą na równości i partnerstwie.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Wdraża systemy komunikacji umożliwiające jawność informacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Monitoruje poziom transparentności w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Proponuje działania korygujące na podstawie zebranych danych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Analizuje wyniki badań satysfakcji pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji

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

Moduł I Zasada równości szans jako jeden z trendów we współczesnym zarządzaniu organizacją:

- wprowadzenie do zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności.
- budowanie świadomości różnorodności i inkluzji pracowników jako podstawa równości szans.

Moduł II Prawne i społeczne uwarunkowania zasady równego traktowania:

- omówienie głównych przepisów i regulacji prawnych związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy.
- identyfikowanie i rozpoznawanie różnych form dyskryminacji, min. takich jak płciowa, rasowa, wiekowa, religijna, seksualna itp.

Moduł III Tworzenie polityk i praktyk promujących równość szans i niedyskryminację.

Moduł IV Narzędzia wspierające wdrożenie zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności:

- Doskonalenie umiejętności tworzenia inkluzywnych zespołów i środowiska pracy.
- Działania zapobiegające uprzedzeniom i dyskryminacji w rekrutacji, ocenie pracowników, awansach, wynagrodzeniu i rozwoju.

Moduł V Programy kształtujące wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności.

Moduł VI Monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników oraz wprowadzanie niezbędnych działań modelujących związanych z realizacją polityki i programów równościowych.

Moduł VII Zadanie praktyczne – studium przypadku: zaplanowanie działań w sytuacji wykrycia sytuacji niezgodnej z zasadą równości (np. dyskryminowanie kobiet w procesach awansowych i poziomie wynagrodzenia).

Moduł VIII Metody przeciwdziałania wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy:

- Mobbing w kontekście prawnym.
- Prawna definicja mobbingu (w tym różnice między mobbingiem a molestowaniem, czy dyskryminacją).
- Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.
- Co nie jest mobbingiem w organizacji.
- Różnice pomiędzy mobbingiem, a dyskryminacją.
- Konsekwencje w nadużywaniu słowa mobbing w organizacji.

Moduł IX Przykłady typowych działań mobbingowych:

- Przejawy mobbingu w różnych sferach relacji w miejscu pracy (np. oddziaływania wpływające negatywnie na sferę komunikowania się, oddziaływania wpływające negatywnie na stosunki społeczne, oddziaływania wpływające negatywnie na pozycję zawodową ofiary).
- Dyscyplinowanie pracownika a zarzut mobbingu.
- Mobbing a konflikt w zespole.
- Trójkąt dramatyczny i mechanizmy powstawania gier psychologicznych.
- Skuteczne radzenie sobie z mechanizmem gier psychologicznych.

Walidacja usługi - test wiedzy

Walidacja usługi - analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z 7 godzin 30 min zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych, 2 godziny przerw, 30 min walidacji, szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska. Weryfikacja obejmuje przegląd wykonanych ćwiczeń oraz rozmowę walidacyjną, w której uczestnik wyjaśnia sposób realizacji zadań i podejmowane decyzje.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

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.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Moduł I Zasada równości szans jako jeden z trendów we współczesnym zarządzaniu organizacją	Marta Sosińska	30-03-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 16 Moduł II Prawne i społeczne uwarunkowania zasady równego traktowania	Marta Sosińska	30-03-2026	09:00	10:15	01:15
3 z 16 Przerwa	Marta Sosińska	30-03-2026	10:15	10:30	00:15
4 z 16 Moduł III Tworzenie polityk i praktyk promujących równość szans i niedyskryminację	Marta Sosińska	30-03-2026	10:30	11:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 16 Moduł IV Narzędzia wspierające wdrożenie zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności	Marta Sosińska	30-03-2026	11:30	12:30	01:00
6 z 16 Przerwa	Marta Sosińska	30-03-2026	12:30	13:00	00:30
7 z 16 Moduł V Programy kształtujące wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności	Marta Sosińska	30-03-2026	13:00	14:00	01:00
8 z 16 Moduł VI Monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników oraz wprowadzanie niezbędnych działań modelujących związanych z realizacją polityki i programów równościowych	Marta Sosińska	30-03-2026	14:00	15:00	01:00
9 z 16 Moduł VII Zadanie praktyczne – studium przypadku: zaplanowanie działań w sytuacji wykrycia sytuacji niezgodnej z zasadą równości	Marta Sosińska	31-03-2026	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 16 Moduł VII Zadanie praktyczne – studium przypadku: zaplanowanie działań w sytuacji wykrycia sytuacji niezgodnej z zasadą równości	Marta Sosińska	31-03-2026	09:00	10:15	01:15
11 z 16 Przerwa	Marta Sosińska	31-03-2026	10:15	10:30	00:15
12 z 16 Moduł VIII Metody przeciwdziałania wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy	Marta Sosińska	31-03-2026	10:30	12:30	02:00
13 z 16 Przerwa	Marta Sosińska	31-03-2026	12:30	13:00	00:30
14 z 16 Moduł IX Przykłady typowych działań mobbingowych	Marta Sosińska	31-03-2026	13:00	14:00	01:00
15 z 16 Walidacja usługi - test wiedzy	-	31-03-2026	14:00	14:15	00:15
16 z 16 Walidacja usługi - analiza dowodów i deklaracji	-	31-03-2026	14:15	15:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 310,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 310,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto

165,00 PLN

Koszt osobogodziny netto

165,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu oraz analizy dowodów i deklaracji.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. 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.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce

Adres

ul. Żmigrodzka 37
60-171 Poznań
woj. wielkopolskie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948