



Dolnośląski pracodawca wdraża równe traktowanie i antydyskryminację

Projekt FEDS.07.03-IP.02-0032/25

Promocyjna prezentacja projektu dla pracodawców z Dolnego Śląska

Udział bez opłat

Wsparcie de minimis

01.09.2025 – 31.08.2027



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

www.siph.pl | Biuro projektu: ul. Rynek 1A, 58-100 Świdnica | tel. 74 853 50 09

O projekcie

Kompleksowe wsparcie pracodawców w budowaniu nowoczesnych, równych i bezpiecznych miejsc pracy

Projekt wspiera dolnośląskich pracodawców we wdrażaniu rozwiązań systemowych dotyczących równego traktowania, niedyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi.

40

pracodawców
z Dolnego Śląska

80

pracowników
i pracownic

48

kobiet
w projekcie

Cel główny

Wzmocnienie pracodawców i ich zespołów poprzez diagnozę potrzeb, doradztwo, mentoring, szkolenia, warsztaty oraz konferencję edukacyjno-podsumowującą.

Zakres tematyczny

- równe traktowanie
- niedyskryminacja
- przeciwdziałanie mobbingowi
- dyskryminacja ze względu na płeć
- różnorodność i komunikacja w zespole

Kto może wziąć udział?

Projekt jest skierowany do pracodawców działających na terenie województwa dolnośląskiego

Pracodawcy

- mikro, małe i średnie firmy
- organizacje pozarządowe
- podmioty ekonomii społecznej
- inne podmioty spełniające warunki regulaminu
- siedziba, filia, oddział albo jednostka na Dolnym Śląsku

Uczestnicy

Pracodawca zgłasza łącznie 2 osoby: osobę zarządzającą lub właściciela/właścicielkę oraz pracownika/pracownicę z obszaru kadr, HR albo osobę pełniącą podobną funkcję. Co najmniej jedna osoba powinna być kobietą.

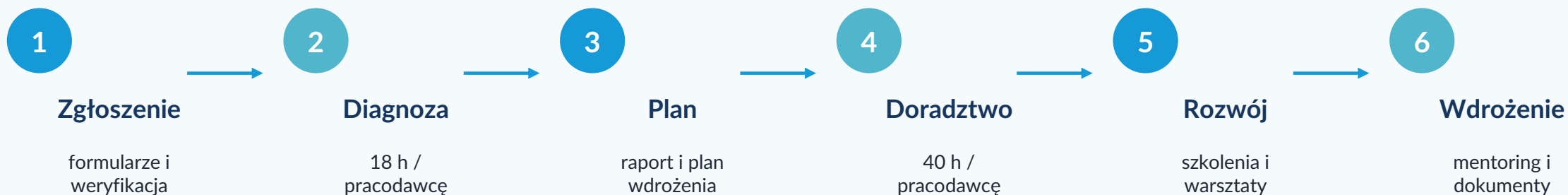
JDG też może skorzystać

W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej drugą osobą objętą wsparciem może być właściciel/właścicielka pełniący/a funkcje kierownicze, a drugą – zatrudniony pracownik/pracownica.

Ścieżka wsparcia

Każdy pracodawca otrzymuje wsparcie dopasowane do diagnozy i planu wdrożeniowego

Od diagnozy do wdrożenia: projekt nie kończy się na szkoleniu. Pracodawca otrzymuje praktyczne wsparcie przy przygotowaniu i aktualizacji procedur oraz dokumentów.



Efekt końcowy: realne narzędzia dla organizacji, przeszkolony zespół i większe bezpieczeństwo prawno-organizacyjne pracodawcy.

Co obejmuje wsparcie?

Zakres merytoryczny projektu został zaplanowany jako pakiet wzajemnie powiązanych działań

Diagnoza i plan

- diagnoza prawna
- diagnoza zawodowa
- diagnoza psychologiczna
- raport dla pracodawcy
- plan wdrożeniowy

Wdrożenie rozwiązań

- doradztwo specjalistyczne
- mentoring długofalowy
- aktualizacja regulaminów
- dokumenty antydyskryminacyjne
- audyty wewnętrzne

Rozwój kompetencji

- szkolenia dla kadry kierowniczej
- warsztaty dla menedżerów i HR
- doradztwo prawne
- warsztaty liderek
- konferencja końcowa

Wszystkie działania prowadzone są z poszanowaniem zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Zaangażowanie czasowe

Projekt zakłada udział dwóch osób od pracodawcy oraz wsparcie przypisane organizacji

Osoba kierownicza / właściciel

139 h podstawowego udziału
+ 24 h, jeśli jest uczestniczką
warsztatów liderских

Pracownik/pracownica HR lub kadr

49 h podstawowego udziału
+ 24 h, jeśli jest uczestniczką
warsztatów liderских

Organizacja / pracodawca

ok. 80 h mentoringu
+ diagnoza i wdrożenie
dokumentów

**Łącznie około 292 h różnych form wsparcia przypadających na jednego pracodawcę –
rozłożonych między dwie osoby i organizację.**

Udział jest bezpłatny dla uczestników. Wsparcie dla pracodawcy stanowi pomoc de minimis.

Efekty dla pracodawcy

Projekt ma prowadzić do konkretnych zmian i gotowych narzędzi organizacyjnych

Co otrzymuje organizacja?

- raport z diagnozy potrzeb
- plan wdrożenia zmian
- wsparcie eksperckie i mentoring
- konsultacje prawne dokumentacji
- zaświadczenie uczestnictwa

Wzory dokumentów

1. regulamin wynagrodzeń
2. regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
3. procedura w przypadku podejrzenia mobbingu lub dyskryminacji
4. przewodnik dobrych praktyk
5. regulamin rekrutacji

Rezultat: lepiej przygotowana organizacja, mniejsze ryzyko naruszeń, bardziej przejrzyste procedury i kultura pracy oparta na szacunku.

Rekrutacja do projektu

Rekrutacja jest jawna, otwarta i prowadzona do zrekrutowania grupy docelowej

Jak wygląda proces?

- 1 Złożenie dokumentów rekrutacyjnych
- 2 Weryfikacja kryteriów formalnych
- 3 Ocena punktowa i kryteria pierwszeństwa
- 4 Lista rankingowa oraz lista rezerwowa
- 5 Informacja o zakwalifikowaniu telefonicznie lub e-mailowo

Punkty premiujące dla pracodawców

- mikro i małe podmioty: +20 pkt
- delegowanie osób 55+: +20 pkt
- delegowanie osób z niepełnosprawnością: +20 pkt
- delegowanie dwóch kobiet: +20 pkt
- delegowanie osób 18–29 lat: +20 pkt

Kryteria pierwszeństwa obejmują m.in. uczestników z obszarów wiejskich wg klasyfikacji DEGURBA oraz osoby z grup 18–29, 55+ i OzN.

Zgłoś pracodawcę do projektu

Dokumenty rekrutacyjne dostępne są w Biurze Projektu oraz na stronie internetowej Lidera

Krok 1

Pobierz dokumenty rekrutacyjne z www.siph.pl w zakładce „projekty”.

Krok 2

Przygotuj formularz pracodawcy i dokumenty dwóch osób kierowanych do projektu.

Krok 3

Złóż dokumenty osobiście, przez pełnomocnika, pocztą albo kurierem.

Kontakt

tel. 74 853 50 09

**Biuro projektu: ul. Rynek 1A, 58-100
Świdnica
www.siph.pl**

Rekrutacja prowadzona jest przez Beneficjenta zgodnie z Regulaminem Rekrutacji i Uczestnictwa w Projekcie.

Dołącz do projektu i wdrażaj równe traktowanie jako praktyczny standard zarządzania.