

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy – planowane zmiany 2025 – wzór polityki antymobbingowej wraz z omówieniem

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Wzory dokumentów
-  Sesja QA
-  Nagranie szkolenia dostępne 7 dni

DO KOGO SKIEROWANE JEST SZKOLENIE?

Szkolenie skierowane jest przede wszystkim dla kadry kierowniczej – w szczególności specjalistów ds. HR oraz innych osób pracujących na stanowiskach związanych z zarządzaniem procesem zatrudnienia.

CZEGO SIĘ DOWIESZ?

Podczas szkolenia przedstawiane są praktyczne aspekty przeciwdziałania w odniesieniu do przypadków mobbingu w miejscu pracy oraz przykłady sytuacji, które nie powinny klasyfikować się jako mobbing. Przedstawione są sposoby rozpoznawania i klasyfikowania tych zachowań i postaw związanych z mobbingiem, a także sposoby przeciwdziałania na gruncie prawnym, zarządczym i psychologicznym. Wskazana jest rola różnych podmiotów w zwalczaniu mobbingu, molestowania i dyskryminacji, a także możliwości pomocy pracodawcy i pracownikom oraz zarówno ofiarom jak i sprawcom. Przedstawiona jest również praktyka przeciwdziałania w realiach miejsca pracy ze szczególnym naciskiem na procedury przeciwdziałania oraz odróżniania mobbingu i dyskryminacji od zachowań dopuszczalnych w miejscu pracy.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Mobbing i dyskryminacja – wprowadzenie:



- Nowa definicja mobbingu
- Zjawisko mobbingu – kluczowe elementy
- Jak odróżnić mobbing i dyskryminację od zachowań dopuszczalnych w miejscu pracy
- Mobbing i dyskryminacja w przypadku pracy zdalnej – przykłady
- Charakterystyka pojęcia dyskryminacji
- Definicja molestowania
- Czym jest, a czym nie jest molestowanie seksualne?
- Jakie powinno być podejście pracodawców

2. Nowa definicja mobbingu na gruncie kodeksu pracy w 2025 – planowane zmiany

- Integracja definicji molestowania i molestowania seksualnego.
- Rozdział odszkodowania i zadośćuczynienia – nowe zasady rekompensaty za szkody materialne i niematerialne.
- Przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę w przypadku naruszeń zasad równego traktowania.
- Obowiązki prewencyjne pracodawców wobec pracownika.
- Rozszerzenie ochrony pracowników i przeciwdziałanie naruszeniom godności osobistej.
- Uproszczenie definicji mobbingu – nacisk na uporczywość działań i ich negatywny wpływ.
- Wprowadzenie modelu „racjonalnej ofiary” w ocenie przypadków mobbingu.
- Minimalne kwoty zadośćuczynienia za mobbing – sześciomiesięczne wynagrodzenie jako dolna granica.
- Ograniczenie odpowiedzialności pracodawców, którzy skutecznie wdrożyli działania zapobiegawcze.
- Formalizacja zasad przeciwdziałania mobbingowi w regulaminach pracy.

3. Zakaz dyskryminacji w zakresie nawiązania i realizacji stosunku pracy w praktyce:

- Przestanki i przejawy dyskryminacji
- Możliwe sytuacje w zakładzie pracy
- Rodzaje dyskryminacji
- Równe traktowanie w prawie do wynagrodzenia
- Skutki dla pracodawcy



- Przykłady zachowań niepodlegających pod mobbing

4. Prawne ujęcie mobbingu i różnicowanie na podstawie kodeksu pracy:

- Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego
- Mobbing według Trybunału Konstytucyjnego
- Mobbing a dyskryminacja
- Mobbing a molestowanie seksualne
- Jakie zachowania nie mogą zostać klasyfikowane jako mobbing?

5. Działania praktyczne zapobiegające zjawisku mobbingu:

- Z zakresu codziennego zarządzania
- Komunikacja w zespole
- Zasady dotyczące kultury pracy
- Jak wydawać polecenie, nadzorować, kontrolować aby pracownik nie zarzucił mobbingu

6. Reagowanie na mobbing z punktu widzenia przełożonego – PRAKTYKA!

7. Przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy:

- Procedura antymobbingowa – zakres, stosowanie, wzory regulacji
- Komisje antymobbingowe – zasady działania

8. Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing w zakładzie:

- Ryzyko osobowe pracodawcy
- Zadośćuczynienie za krzywdę
- Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu

9. Dyskryminacja płacowa – jak rozgryźć ten temat w praktyce?

- Które zapisy w regulaminach wynagrodzeń firm są ryzykowane z punktu widzenia zarzutu o nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzeń?
- Okresowe oceny pracowników źródłem nierównego traktowania w premiowaniu
- Różne wynagrodzenia w firmach dla osób o podobnych kwalifikacjach – codzienność a prawo

10. Polityka antymobbingowa – omówienie wzoru dokumentacji.

11. Konsultacje z prelegentem.



WZORY DOKUMENTÓW

- ✓ Polityka antymobbingowa

PROWADZĄCY

Adriana Głuchowska - Ekspert z wieloletnim doświadczeniem, współpracujący z najlepszymi ośrodkami szkoleniowymi w Polsce. Niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach sektora finansów publicznych w tym Polityk Bezpieczeństwa Informacji dla sektora publicznego. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki Przedsiębiorstw i Urzędów. Od 1998 roku przeszkoliła ponad kilkanaście tysięcy osób, przeprowadzając setki szkoleń.

