



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA



Przeciwdziałanie mobbingowi, naruszeniu dóbr osobistych, konfliktom i dyskryminacji w miejscu pracy – 73 trudne pytania, na które musisz znać odpowiedzi

Numer usługi 2024/07/31/7829/2245321

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 5 h

📅 13.12.2024 do 13.12.2024

848,70 PLN brutto

690,00 PLN netto

169,74 PLN brutto/h

138,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie dla: <ul style="list-style-type: none">• Prezesów, Dyrektorów zarządzających, Właścicieli firm, którzy powinni być świadomi zjawiska mobbingu i dyskryminacji• Dyrektorów Personalnych, Kierowników Działów Kadr zobowiązanym monitorować zjawisko mobbingu w organizacji, przeciwdziałać mu oraz pomagać w rozwiązywaniu konfliktów• Szefów Zespołów• Kierowników Działów, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników• Przedstawicieli związków zawodowych
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	40
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	5
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

Uczestnik dowie się:

- co zrobić na wypadek zarzutów o mobbing
- jak zmienią się przepisy w zakresie dyskryminacji
- jak prawidłowo wartościować pracę i ustalać wynagrodzenia

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
x	x	Wywiad swobodny

Cel biznesowy

Podczas szkolenia Sędzia Sądu Pracy przedstawi orzecznictwo SN w sprawach o naruszenie dóbr osobistych oraz odpowie m. in. na najczęściej pojawiające się pytania stawiane przez menedżerów.

Uczestnicy zmierzają się z kasusami, które będą rozwiązywać z pomocą Wykładowcy. Uczestnicy otrzymają gotową ankietę badania zjawiska mobbingu w miejscu pracy, do zastosowania od zaraz po szkoleniu

Efekt usługi

Efektywne zarządzanie pracownikami

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia będą weryfikowane w trakcie codziennej pracy

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

x

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

x

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

x

Program

<https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/szkolenie-effect-mobbing-dyskryminacja-w-pracy?date=75866>

1. Jakie są obecnie projektowane zmiany w zakresie przepisów o mobbingu?

Co oznacza nierówne wynagrodzenie ze względu na płeć, jako nowy (projektowany) element mobbingu po zmianach przepisów? Kiedy różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć będzie mogła stanowić mobbing?

2. Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, naruszeniom dóbr osobistych i dyskryminacji wynikające z prawa pracy?

Jakie są metody przeciwdziałania mobbingowi?

3. Jak zbudować skuteczną politykę antymobbingową?

Jakie wprowadzić mechanizmy, by wyłapać i zneutralizować niepożądane zachowania?

Na co zwracać szczególną uwagę?

Jak rozpoznawać (diagnozować) i reagować na mobbing, dyskryminację i molestowanie?

Co powinno niepokoić pracodawcę?

Jak prowadzić postępowanie?

Jakimi zasadami powinno się rządzić postępowanie antymobbingowe?

Co warto przewidzieć w procedurze antymobbingowej?

Charakterystyka postępowania. Profesjonalizm. Obiektywizm. Ograniczenie w czasie. Dokumentowanie przebiegu postępowania.

Tajemnica. Ochrona osób w toku postępowania. Przesłuchanie online. Odstąpienie od przesłuchania osoby, której stawia się zarzut mobbingu.

4. Jak powołać komisję antymobbingową?

5. Jakie są zasady działania i uprawnienia zespołu antymobbingowego w organizacji?

Czy udział związków zawodowych jest obowiązkowy? Rola związków zawodowych w postępowaniu.

6. Kto bierze udział w czynnościach komisji antymobbingowej?

7. Jak zbierać i zabezpieczać dowody? Jakie czynności podejmują członkowie komisji?

8. Jak postąpić jeżeli ofiara nie chce wszczęcia postępowania?

Czy pracodawca podejmuje działania tylko w odpowiedzi na skargę pisemną?

Czy to jest prawidłowe?

Czy anonim ma powodować reakcję? Jak wykrywać zjawiska mobbingowe?

Na co zwracać uwagę? Na co być wyczulonym w pracy?

9. Czy warto pracowników ankietować? Jakich zadać pytania?

Jakie są inne metody przeciwdziałania mobbingowi poza szkoleniami i procedurą antymobbingową?

Na czym polega realność przeciwdziałania?

10. Jakie mogą być konsekwencje postanowienia nieuzasadnionego zarzutu mobbingu? Dlaczego nie można działać pochopnie?

11. Co to jest mobbing? – drobiazgowo omówienie definicji mobbingu z poszczególnymi elementami.

12. Jak rozumieć pojęcia uporczywości i długotrwałości?

13. Jak długo musi trwać nękanie lub zastraszanie, by zostały uznane za mobbing?

Czy długotrwałość jest zależna od osoby ofiary? – orzecznictwo SN.

Czy to prawda, że nękanie musi trwać co najmniej 6 miesięcy?

14. Jakie są rodzaje zachowań, typy praktyk mobbingowych?

15. Jakie są przyczyny mobbingu?

16. Kim jest ofiara?

17. Czym różni się mobbing od naruszenia dóbr osobistych pracownika?

18. Czy kontrola pracy jest mobbingiem?

19. Czym różni się mobbing od sporu i konfliktu – co nie jest mobbingiem?

20. Czy rozróżniasz pojęcia mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania w zatrudnieniu i molestowania?

Jakie są podobieństwa i różnice?

21. Czym różni się dyskryminacja od nierównego traktowania w zatrudnieniu?

22. Jakie działania nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania?

23. Czy pracownik może nagrywać w miejscu pracy?

24. Jakie są skuteczne metody i narzędzia zwalniające pracodawców z konieczności wypłaty odszkodowań i zadośćuczynień na wypadek zarzutów ze strony pracowników?

25. Jak zminimalizować ryzyko roszczeń pracowników z tytułu mobbingu czy dyskryminacji czy naruszenia dóbr osobistych?

26. Jak ważne jest wczesne reagowanie na wszelkie przejawy dyskryminacji, mobbingu i naruszeń dóbr osobistych w pracy? Jakich działań podejmować?

27. Jak powinna wyglądać komunikacja z pracownikami (edukacja zarówno menedżerów jak i szeregowych pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji na wypadek zarzutów pracowników dotkniętych mobbingiem)?

28. Jakie mogą być skutki tolerowania mobbingu, naruszenia dóbr osobistych przez pracodawcę, menedżerów, pracowników?

29. Jakie są spory powstałe na tle mobbingu i naruszenia dóbr osobistych pracownika?

30. Na kim spoczywa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o mobbing? Jakich zgłaszać dowody?

31. Jak wygląda rozwiązywanie konfliktów powstałych z zarzutu mobbingu (ugoda sądowa i pozasądowa, postępowanie mediacyjne)?
32. Do kogo zwrócić się o przeprowadzenie mediacji?
33. Jakie są roszczenia pracownika z tytułu mobbingu i naruszenia dóbr osobistych?
34. Jak ustala się zadośćuczynienie?
35. Co obejmuje odszkodowania z tytułu mobbingu?
36. Kiedy przedawniają się roszczenia z tytułu mobbingu?
37. Jakie są konsekwencje wobec mobbera możliwe do wyciągnięcia przez pracodawcę?
- Czy jest możliwy regres w stosunku do mobbera? Odpowiedzialność materialna.
38. Dlaczego ogromnie ważne jest dbanie przez pracodawcę o dobrą atmosferę w pracy i przeciwdziałanie konfliktom?
39. Jakie są konsekwencje naruszania praw pracowniczych w kodeksie karnym?
40. Jakie są zasady odpowiedzialności osób kierujących pracownikami?
41. Jak kształtuje się naruszenie dóbr osobistych pracownika z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wypowiedzenia umowy lub ukarania karą porządkową.
- Problematyka krzywdzących ocen pracownika.
- Przyczyna rozwiązania umowy a naruszenie dóbr osobistych pracownika?
42. Jak wygląda udział „osób trzecich” podczas rozmów dyscyplinujących?
- Czy można ujawnić przyczynę zwolnienia innym pracownikom?
43. Czy wiesz jak sporządzić prawidłowo opinię o pracowniku i ocenę okresową w kontekście a naruszenia dóbr osobistych?
44. Czy wiesz, czy i kiedy wydanie polecenia poza zakresem czynności, odmowa użycia tytułu zawodowego pracownika, polecenie poddania się badaniu na trzeźwość pracownika, ujawnienie przyczyny zwolnienia mogą wiązać się z zarzutami przeciwko pracodawcy?
45. Czy wiesz jak prowadzić legalny monitoring pracownika w miejscu pracy?
46. Czy utrudnianie uprawnień pracowniczych może stanowić mobbing albo zarzut dyskryminacji? Czy np. odmowa udzielenia wyjścia prywatnego, uwzględnienia wniosku o pracę zdaną mogą stanowić zarzut naruszenia dóbr osobistych albo dyskryminacji?
47. Czy kierowanie pracownika na badania profilaktyczne przed terminem może być uznane za naruszenie dóbr osobistych?
48. Czy zmiana planów urlopowych pracowników lub odwołanie z urlopu może stanowić zarzut naruszenia dóbr osobistych?
49. Czy krytyka pracodawcy może stanowić postawę do rozwiązania umowy o pracę?
50. Jak postąpić kiedy pracodawca nie zgadza się z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu lub dyskryminacji (nierównego traktowania w zatrudnieniu)?
51. Czy atmosfera napięcia związana z widmem zmian organizacyjnych może być uznana za mobbing?
52. Czy brak odpoczynku dobowego może stanowić zarzut naruszenie dóbr osobistych pracownika? Co z dyżurem pracownika pod telefonem, który narusza jego odpoczynek?
53. W jaki sposób niewłaściwa organizacja pracy wpływa na zarzut mobbingu lub naruszenia dóbr osobistych albo dyskryminacji?
54. Czy można przetwarzać dane pracownicy o karmieniu dziecka piersią?
55. Czy wolno sporządzać notatki służbowe?
- Czy sporządzenie notatki może stanowić zarzut naruszenia dóbr osobistych?
56. Na czym ma polegać transparentność wynagrodzeń w kontekście zmian przepisów wynikających z wdrożenia dyrektywy 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania?
57. Na czym polega dyskryminacja płacowa?
- Co z wynagrodzeniem „w widełkach”?
- Jakie są obiektywne kryteria wartościowania pracy?
58. Co to jest praca tej samej wartości, tego samego rodzaju? Co to jest praca jednakowa?
59. Czy można różnicować wynagrodzenia ze względu na pilną potrzebę zatrudnienia pracownika (zachęcenie do podjęcia pracy)?
60. Jakie są obiektywne kryteria różnicowania wynagrodzenia?
- Czy dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią te same obowiązki ale niejednakowo?
- Jakie wprowadzać rozwiązania w regulaminie pracy i regulaminie wynagradzania konieczne po zmianach przepisów (obiektywne kryteria oceny i wynagradzania pracowników)?
- W jaki sposób wartościować pracę pracowników?
- Kiedy różnica w wynagrodzeniu jest dopuszczalna?
61. Co z różnicami wynagrodzenia w tzw. „widełkach”?
- Kiedy pracownik może mieć roszczenia o odszkodowanie z powodu różnic płacowych?
62. Co to jest nierówne traktowanie i jakie i na jakiej podstawie pracownik może kierować roszczenia?
- Czy rzeczywiście występuje luka prawna? – orzecznictwo SN.
63. Na czym będzie polegała jawność wynagrodzeń?
- Czy pracodawca będzie mógł zabronić ujawniania wynagrodzenia innej osobie przez pracownika?
64. Jak przedstawi się jawność wynagrodzenia na poziomie rekrutacji po zmianach przepisów?
65. Kiedy pracownik powracający z uprawnień rodzicielskich może zarzucić dyskryminację?
- Jak powinno kształtować się wynagrodzenie powracającego pracownika z uprawnień rodzicielskich w kontekście zarzutu dyskryminacji?
66. Jakie są kryteria dyskryminujące?
- Jaki jest katalog takich kryteriów?
- Czy pracownik może postawić zarzut dyskryminacji ze względu na otyłość?
67. Czy pracodawca może zostać pozwany o roszczenia z tytułu dyskryminacji przez osobę, która nie była pracownikiem?
- Jakie to mogą być sytuacje?

68. Kiedy możesz narazić się na zarzut dyskryminacji lub nierównego traktowania na etapie nawiązania stosunku pracy, rozwiązania stosunku pracy, ustalania warunków zatrudnienia?

O co można zapytać kandydata do pracy a jakich pytań unikać?

Kiedy kandydat może postawić zarzut dyskryminacji?

69. Kiedy awans, premiowanie, nagradzanie, dostęp do szkoleń mogą wiązać się z zarzutami pracownika?

70. Czy pracodawca może zabronić pracy u innego pracodawcy?

71. Jak ustalić kryteria doboru do zwolnienia z powodu likwidacji przez redukcję, by nie narazić się na zarzut dyskryminacji?

72. Czy nierównomierne obciążenie dyżurem lub pracą nadliczbową może stanowić zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu?

73. Czy uwzględnianie w pierwszej kolejności urlopów pracowników posiadających dzieci w wieku szkolnym może stanowić zarzut nierównego traktowania?

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 Przeciwdziałanie mobbingowi, naruszeniu dóbr osobistych, konfliktom i dyskryminacji w miejscu pracy – 73 trudne pytania, na które musisz znać odpowiedzi	trener Effect	13-12-2024	09:00	14:00	05:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	848,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	690,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	169,74 PLN
Koszt osobogodziny netto	138,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

trener Effect

Wieloletni Sędzia Sądu Pracy, Ekspert przeciwdziałania mobbingowi w pracy

Znany i doświadczony wykładowca akademicki.
Od 1999 r. wykładowca – asystent w Katedrze Prawa.

Autorka licznych artykułów:

„Nowelizacja Kodeksu pracy”,
„Ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę”,
„Wypowiedzenie warunków pracy i płacy”,
„Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”, także publikacji książkowych „Kodeks pracy i karta nauczyciela w praktyce” oraz „Fundusz świadczeń socjalnych w praktyce”.

Prowadziła szkolenia dla pracowników służby cywilnej, kadry kierowniczej oraz specjalistów działów kadr. Przeszkoliła między innymi kilkuset specjalistów działów kadr, menedżerów firmy KGHM Polska Miedź S.A. Zrealizowała cykl szkoleń dla firmy Man Star Trucks & Buses Sp. z o.o., PEC Katowice S.A., PEC Sp. z o.o. w Tychach, PEC w Dąbrowie Górniczej S.A. Używa twórczych narzędzi dla przedstawienia istoty problemu. Jakość pracy potwierdzają uczestnicy ? najwyższe oceny i zwiększenie sprawności i skuteczności. Listy referencyjne ze szkoleń prowadzonych przez wykładowcę znajdują się na naszej stronie internetowej w zakładce Referencje.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie PDF

Informacje dodatkowe

Podana liczba godzin usługi dotyczy godzin lekcyjnych.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

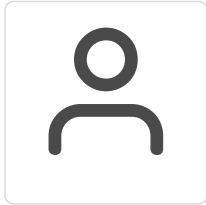
Organizujemy **szkolenia zamknięte**, prowadzone przez ekspertów, praktyków w danej branży. Koncentrujemy się na potrzebach dobrze zdefiniowanych. Dostarczamy rozwiązania dostosowane zarówno do oczekiwań Uczestników, ich sposobu pracy, jak i specyfiki Firmy, jej kultury organizacyjnej oraz wyznaczonych celów. Skorzystaj z naszego Katalogu autorskich programów albo wspólnie wypracujmy nową **oferę szkoleniową** uwzględniającą rzeczywiste potrzeby Twojej firmy.

Zapytaj o szkolenie zamknięte.

Warunki techniczne

- W celu prawidłowego i pełnego korzystania ze szkolenia należy posiadać urządzenie (komputer, laptop lub smartfon) z dostępem do Internetu, kamerą i mikrofonem.
- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.
- **Nasze szkolenie umożliwia interakcję i zadawanie pytań na każdym etapie prowadzenie. Uczestnicy mają bezpośredni kontakt z Prowadzącym bez konieczności zadawania pytań na czacie.**

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689