



Effect Group Sp. z
o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

510 ocen

Praktyka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w świetle zmian przepisów prawa 2025/2026 - online

Numer usługi 2025/07/24/5339/2900862

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 5 h

📅 24.09.2025 do 24.09.2025

1 291,50 PLN brutto

1 050,00 PLN netto

258,30 PLN brutto/h

210,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Dla menedżerów HR działów kadr i specjalistów, dla wszystkich osób zajmujących się problematyką zarządzania procesem pracy i ludźmi, także dla osób przygotowujących procedury antymobbingowe, członków zespołów zajmujących się walką z niepożądanymi zjawiskami, pracowników działów organizacji i zarządzania, prawników pracujących na rzecz zakładów pracy (tworzących dokumenty wewnętrzne w organizacjach).

Minimalna liczba uczestników

3

Maksymalna liczba uczestników

14

Data zakończenia rekrutacji

23-09-2025

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

Podczas szkolenia przedstawiane są praktyczne aspekty przeciwdziałania w odniesieniu do zabronionych zachowań w miejscu pracy. Omówione zostaną przygotowywane zmiany w prawie – dotyczące zjawiska mobbingu i dyskryminacji –

planowane do wprowadzenia w 2025 r. Przedstawione są sposoby rozpoznawania i klasyfikowania patologicznych zachowań i postaw, a także sposoby przeciwdziałania na gruncie prawnym, zarządczym i psychologicznym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wyjaśnia pojęcia i różnice między mobbingiem, dyskryminacją a molestowaniem.	• Wskazuje definicje mobbingu, dyskryminacji i molestowania. • Rozróżnia zachowania dopuszczalne i niedopuszczalne w miejscu pracy. • Podaje przykłady sytuacji granicznych, np. przy pracy zdalnej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje skutki prawne i organizacyjne naruszeń.	• Wymienia skutki prawne i społeczne mobbingu i dyskryminacji. • Odnosi się do orzecznictwa sądowego. • Opisuje konsekwencje dla organizacji i kadry zarządzającej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje obowiązki pracodawcy i pracowników w zakresie przeciwdziałania patologiom.	• Wskazuje działania prewencyjne i informacyjne w organizacji. • Określa zadania kadry kierowniczej w przeciwdziałaniu. • Wymienia obowiązki pracownika w zakresie współodpowiedzialności.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozpoznaje granice dopuszczalnej krytyki i ocen pracowniczych.	• Wskazuje cechy konstruktywnej krytyki. • Opisuje ryzyka nadużycia w procesie oceniania. • Rozpoznaje naruszenia w komunikacji i ocenie.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje procedury antymobbingowe i wyjaśniające zgłoszenia.	• Omawia etapy procedury antymobbingowej i zgłoszeń sygnalistów. • Wskazuje zawartość dokumentacji i formularzy. • Rozróżnia zastosowanie procedur w zależności od rodzaju zgłoszenia.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje lub dostosowuje procedury przeciwdziałania naruszeniom.	• Wymienia elementy skutecznej procedury. • Określa warunki wdrożenia dokumentów w organizacji. • Stosuje sankcje adekwatne do rodzaju naruszeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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

Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – rozumienie i identyfikacja zjawisk:

- Definicje mobbingu a praktyka.
- Zjawisko mobbingu – określenie kluczowych elementów.
- Jak odróżnić mobbing i dyskryminację od zachowań dopuszczalnych w miejscu pracy.
- Zarzuty dotyczące mobbingu i dyskryminacji w przypadku pracy zdalnej – przykłady.
- Planowane zmiany definicji mobbingu w 2025 r.
- Inne zmiany przepisów kodeksu pracy (aktualne i przygotowywane).
- Zjawisko mobbingu a obowiązujące przepisy o ochronie sygnalistów – rekomendacje.
- Charakterystyka pojęcia dyskryminacji.
- Definicja molestowania.
- Czym jest, a czym nie jest molestowanie seksualne?
- W jaki sposób identyfikować niepożądane, seksistowskie działania w miejscu pracy.
- Jakie powinno być podejście pracodawców – środowisko wolne od nękania, przemocy, kultura równego traktowania – przykład dokumentu/ polityki firmy.

Konsekwencje mobbingu, dyskryminacji, molestowania dla zakładu pracy:

- Konsekwencje prawne.
- Praktyka sądowa.
- Konsekwencje zarządcze, społeczne, indywidualne.

Faktyczne przeciwdziałanie patologiom – obowiązek pracodawcy i pracowników:

- Możliwy zakres działań wynikający z obowiązku pracodawcy- najlepsze praktyki.
- Działania diagnostyczne.
- Przykład ankiety antymobbingowej/antydiskryminacyjnej.
- Działania informacyjne oraz uświadamiające.
- Inne rozwiązania systemowe.
- Rola i zadania kadry kierowniczej w przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji.
- Obowiązki pracowników.
- Szczegółowe rekomendacje dotyczące obszaru rekrutacji.
- Uwaga na mobbing w ocenie.
- Granice dopuszczalnej krytyki w środowisku pracy a zjawisko mobbingu.

Procedura antymobbingowa a procedura zgłaszania naruszeń prawa i kwestia ochrony sygnalistów:

- Cel procedury antymobbingowej (antydiskryminacyjnej) – realne możliwości oddziaływania.
- Wewnętrzne postępowania wyjaśniające – podobieństwa i różnice (mobbing/dyskryminacja/ a zgłaszanie naruszenia prawa)
- Czy zgłoszenie mobbingu może być objęte procedurą zgłaszania naruszeń na podstawie przepisu o ochronie sygnalistów (rekomendacje).
- Zawartość procedury.
- Jak wdrożyć procedurę antymobbingową (antydiskryminacyjną) – warunki do skutecznego wdrożenia.
- Stosowanie sankcji wobec sprawców – jakie sankcje i w jakim zakresie.

Przykłady procedur i ich omówienie:

- Przykład procedury antymobbingowej (wersja rozbudowania).
- Przykłady dokumentów dodatkowych (formularze, zgłoszenia, protokoły).

Podsumowanie szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Planowane zmiany przepisów i najlepsze praktyki wyjaśniania zgłoszeń (narzędzia i dokumentacja procesu postępowania) - online	Jarosław Marciniak	24-09-2025	09:00	13:50	04:50
2 z 2 Walidacja	Jarosław Marciniak	24-09-2025	13:50	14:00	00:10

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 291,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 050,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto

258,30 PLN

Koszt osobogodziny netto

210,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jarosław Marciniak

Prawnik, absolwent Uniwersytetu Warszawskiego oraz studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Pracą. Ekspert w dziedzinie zarządzania pracą i prawa pracy, od 30 lat zajmuje się tematyką zatrudnienia – najpierw jako menedżer i dyrektor personalny, a od 20 lat jako trener, konsultant i doradca organizacyjny.

Specjalizuje się w audytach personalnych, analizach zatrudnienia, strukturach organizacyjnych i tworzeniu regulacji wewnętrznych (regulaminy, procedury, polityki wynagradzania, ocen, szkoleń). Autor 12 książek (m.in. „Optymalizacja zatrudnienia, wynagrodzeń i struktur”, „Regulaminy i procedury w firmie”, „Meritum HR”), ponad 300 publikacji oraz ekspert konkursu Top Menedżer HR.

Od 11 lat prowadzi zajęcia na studiach podyplomowych Uniwersytetu SWPS z zakresu mobbingu, dyskryminacji i interwencji prawno-psychologicznych. Od 14 lat realizuje szkolenia i warsztaty dla kadry menedżerskiej, działów HR oraz komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi. Tworzy i opiniuje procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne oraz uczestniczy jako ekspert w pracach komisji.

Od 5 lat prowadzi szkolenia z zakresu tematyki mobbingu, dyskryminacji i molestowania.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie elektronicznej będą wysłane uczestnikom drogą mailową przed szkoleniem. Podczas szkolenia będzie udostępniana prezentacja.

Informacje dodatkowe

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom drogą mailową najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną opublikowane w karcie usługi nie później niż w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie odbywa się poprzez platformę szkoleniową.

MINIMALNE WYMAGANIA TECHNICZNE:

Procesor 2-rdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany 4-rdzeniowy)

2GB pamięci RAM (zalecane 4GB)

System operacyjny Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja)

Przeglądarka internetowa Google Chrome (zalecana), Mozilla Firefox lub Safari (zaktualizowane do najnowszej wersji)

Stale łącze internetowe o prędkości 1,5 Mbps (zalecane 2,5 Mbps z obrazem w jakości HD)

Kamera, mikrofon i głośniki lub słuchawki.

Nie jest wymagana instalacja oprogramowania ani umiejętności informatyczne, aby dołączyć do szkolenia. Dołączenie następuje poprzez kliknięcie w indywidualny link wysłany mailem do uczestnika przed szkoleniem. Ważność linku - do zakończenia szkolenia wg harmonogramu szkolenia.

Kontakt



Barbara Porzycka

E-mail szkolenia@effectgroup.pl

Telefon (+48) 224 165 555