



Dyskryminacja i mobbing w miejscu pracy

Numer usługi 2026/05/25/203869/3583833

592,00 PLN brutto

592,00 PLN netto

78,93 PLN brutto/h

78,93 PLN netto/h

165,00 PLN cena rynkowa ⓘ

KORPORACJA
"ROMANISZYN"
PRZEDSIĘBIORSTW
O PRODUKCYJNO-
HANDLOWO-
USŁUGOWE
STANISŁAW
ROMANISZYN

Brak ocen dla tego dostawcy

- 📍 Piła
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 07:30 h
- 📅 18.08.2026 do 18.08.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Prawo i administracja / Prawo pracy

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do osób pracujących w organizacjach publicznych i prywatnych, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa i branży, które w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych uczestniczą w relacjach pracowniczych oraz współtworzą środowisko pracy. Grupę docelową stanowią w szczególności: pracownicy zatrudnieni na różnych stanowiskach, w tym pracownicy liniowi i specjaliści, kadra kierownicza i menedżerska odpowiedzialna za organizację pracy zespołów, pracodawcy oraz osoby reprezentujące pracodawcę, pracownicy działów HR, kadr i płac, osoby odpowiedzialne za wdrażanie i nadzór nad procedurami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi. Szkolenie przeznaczone jest dla osób dorosłych, które nie muszą posiadać wcześniejszej wiedzy specjalistycznej z zakresu prawa pracy, psychologii ani socjologii.

Minimalna liczba uczestników

3

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

17-08-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

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

Celem szkolenia jest zwiększenie świadomości uczestników na temat dyskryminacji i mobbingu w środowisku pracy oraz wyposażenie ich w praktyczną wiedzę i konkretne narzędzia, które pozwalają rozpoznawać niepokojące zachowania, właściwie na nie reagować i skutecznie im przeciwdziałać.

Uczestnicy dowiedzą się, gdzie przebiega granica między trudną sytuacją zawodową a naruszeniem prawa i godności pracownika, jakie są konsekwencje bierności oraz jak chronić siebie i innych w codziennej pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozróżnia pojęcia mobbingu, dyskryminacji i molestowania oraz identyfikuje ich przejawy w środowisku pracy.	<ul style="list-style-type: none">- definiuje pojęcia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,- wskazuje różnice pomiędzy mobbingiem, dyskryminacją i konfliktem interpersonalnym,- rozpoznaje przykłady zachowań stanowiących przejawy mobbingu lub dyskryminacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
Wyjaśnia podstawy prawne dotyczące ochrony godności pracownika oraz odpowiedzialności pracodawcy i pracowników.	<ul style="list-style-type: none">- wskazuje przepisy prawa pracy dotyczące ochrony przed mobbingiem i dyskryminacją,- opisuje obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi,- omawia możliwe konsekwencje prawne zachowań niedozwolonych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
Rozpoznaje role uczestników sytuacji mobbingowych i dyskryminacyjnych (ofiara, sprawca, świadek) oraz opisuje mechanizmy psychologiczne towarzyszące tym zjawiskom.	<ul style="list-style-type: none">- charakteryzuje zachowania ofiary, sprawcy i świadka,- opisuje mechanizmy wykluczenia i presji grupowej,- wskazuje psychologiczne i społeczne przyczyny mobbingu oraz dyskryminacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Debata ustrukturyzowana
Analizuje wpływ mobbingu i dyskryminacji na funkcjonowanie pracownika, zespołu i organizacji.	<ul style="list-style-type: none">- opisuje skutki psychiczne i zdrowotne dla pracownika,- wskazuje skutki organizacyjne i finansowe dla pracodawcy,- omawia wpływ atmosfery pracy na efektywność zespołu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje sygnały ostrzegawcze świadczące o występowaniu zachowań niepożądanych w miejscu pracy.	<ul style="list-style-type: none">- rozpoznaje sytuacje ryzykowne na podstawie studiów przypadków,- wskazuje symptomy pogarszającej się atmosfery pracy,- analizuje przykłady „cichego przyzwolenia” w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Stosuje zasady właściwego reagowania na przypadki mobbingu i dyskryminacji.	<ul style="list-style-type: none"> - dobiera odpowiednie sposoby reagowania w zależności od sytuacji, - wskazuje możliwe ścieżki zgłaszania naruszeń, - proponuje działania wspierające osobę doświadczającą mobbingu lub dyskryminacji. 	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wskazuje działania profilaktyczne służące budowaniu bezpiecznego środowiska pracy.	<ul style="list-style-type: none"> - wymienia elementy skutecznej polityki antymobbingowej, - opisuje dobre praktyki komunikacyjne i organizacyjne, - wskazuje działania wzmacniające kulturę szacunku w organizacji. 	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Ocena skuteczność procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych funkcjonujących w organizacji.	<ul style="list-style-type: none"> - analizuje przykładowe procedury wewnętrzne, - identyfikuje mocne i słabe strony rozwiązań organizacyjnych, - proponuje usprawnienia zwiększające skuteczność działań profilaktycznych. 	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Debata swobodna

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

1. Czym naprawdę są dyskryminacja i mobbing?

- Prawo kontra codzienność

- Definicje prawne mobbingu i dyskryminacji – co mówi prawo pracy, a co pokazuje praktyka
- Najczęstsze przyczyny zjawisk – skąd się biorą i dlaczego tak trudno je zauważyć
- Rys historyczny

2. Rola w sytuacji dyskryminacji i mobbingu Ofiara – sprawca – świadek

- Typowe zachowania ofiary i mechanizmy psychologiczne
- Zachowania sprawcy – schematy, strategie
- Uprawnienia i możliwości działania osoby doświadczającej mobbingu lub dyskryminacji
- Rola obserwatora – jak reagować mądrze i bezpiecznie

3. Godność człowieka pod ochroną prawa

- Granice, których nie wolno przekraczać
- Ochrona godności w Polskim prawodawstwie
- Odpowiedzialność pracodawcy i kadry zarządzającej
- Konsekwencje prawne dla osoby dyskryminującej i mobbera

4. Dyskryminacja i mobbing a środowisko pracy

- Dlaczego problem dotyczy całej organizacji
- Wpływ toksycznych zachowań na zespół i kulturę organizacyjną
- Atmosfera pracy a efektywność i dobrostan psychiczny pracowników „Ciche przyzwolenie” – jak brak reakcji pogłębia problem

5. Skutki dyskryminacji i mobbingu

- Cena, jaką płaci człowiek i firma
- Skutki psychiczne, zdrowotne, społeczne i ekonomiczne dla pracownika
- Konsekwencje organizacyjne i finansowe dla pracodawcy
- Długofalowe efekty ignorowania problemu

6. Psychologiczne i socjologiczne spojrzenie na mobbing i dyskryminacji

- Mechanizmy, które napędzają przemoc
- Dynamika relacji władzy i zależności
- Presja grupy i mechanizmy wykluczenia
- Psychologiczne podłoże mobbingu i dyskryminacji
- Społeczne podłoże mobbingu i dyskryminacji
- Molestowanie jako szczególna dyskryminacji

7. Jak skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji i mobbingowi?

- Profilaktyka i dobre praktyki Jak budować bezpieczne i szanujące środowisko pracy
- Procedury antymobbingowe – co powinny zawierać i jak działają w praktyce
- Reagowanie na sygnały ostrzegawcze – case studies i przykłady

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 10

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 10 Czym naprawdę są dyskryminacja i mobbing?	Zajęcia	Kamil Tokarek	18-08-2026	08:00	09:30	01:30
2 z 10 -	Przerwa	-	18-08-2026	09:30	09:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 10 Role w sytuacji dyskryminacji i mobbingu Ofiara – sprawca – świadek	Zajęcia	Kamil Tokarek	18-08-2026	09:45	10:30	00:45
4 z 10 Dyskryminacja i mobbinga a środowisko pracy	Zajęcia	Kamil Tokarek	18-08-2026	10:30	11:15	00:45
5 z 10 -	Przerwa	-	18-08-2026	11:15	11:30	00:15
6 z 10 Skutki dyskryminacji i mobbingu	Zajęcia	Kamil Tokarek	18-08-2026	11:30	11:45	00:15
7 z 10 Psychologiczne i socjologiczne spojrzenie na mobbing i dyskryminacji	Zajęcia	Kamil Tokarek	18-08-2026	11:45	13:15	01:30
8 z 10 -	Przerwa	-	18-08-2026	13:15	13:45	00:30
9 z 10 Jak skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji i mobbingowi?	Zajęcia	Kamil Tokarek	18-08-2026	13:45	15:00	01:15
10 z 10 -	Walidacja	-	18-08-2026	15:00	15:30	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	07:30
w tym suma godzin zajęć	06:00
w tym suma godzin walidacji	00:30

Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma przerw	01:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	08:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	592,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	592,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	78,93 PLN
Koszt osobogodziny netto	78,93 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	07:30

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Kamil Tokarek

Kamil Tokarek – pedagog, specjalista BHP, trener i wykładowca akademicki. Absolwent pedagogiki w zakresie terapii pedagogicznej oraz psychologii w biznesie. Aktualnie rozwija swoje kompetencje, studiując psychologię (specjalność: psychologia kliniczna) oraz uczestnicząc w dwuletnim studium psychologii procesu.

Od kilku lat aktywnie działa w branży szkoleniowo-doradczej, łącząc wiedzę pedagogiczną, psychologiczną i praktyczne doświadczenie z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy. Zawodowo związany z sektorem edukacji akademickiej oraz instytucjami szkoleniowymi jako wykładowca i trener. Z zamiłowania „ten od behapu” – entuzjasta ludzkiego potencjału i jego rozwoju niezależnie od okoliczności i ograniczeń.

Specjalizuje się w obszarach związanych z kompetencjami społecznymi, dobrostanem psychicznym

pracowników, zarządzaniem stresem, przeciwdziałaniem wypaleniu zawodowemu oraz zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku pracy, takimi jak nierówne traktowanie, mobbing czy dyskryminacja. Prowadzi również szkolenia z zakresu BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz pierwszej pomocy przedmedycznej. W swojej pracy szkoleniowej łączy podejście praktyczne z aktualną wiedzą psychologiczną i pedagogiczną, kładąc nacisk na rozwój świadomości, odpowiedzialności i sprawczość uczestników. Jego zawodowym credo jest: „Chcieć, to móc. Ty chcesz, więc ja mogę” – co znajduje odzwierciedlenie w partnerskim stylu pracy, nastawionym na realną zmianę i trwałą rozwój kompetencji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia otrzyma skryp szkoleniowy, notatnik oraz długopis

Informacje dodatkowe

Kurs realizowany jest w formule stacjonarnej i oparty na metodach aktywizujących uczestników, umożliwiających łączenie wiedzy teoretycznej z praktycznym zastosowaniem w środowisku pracy. Zajęcia prowadzone są w formie wykładu interaktywnego, podczas którego omawiane są zagadnienia prawne, psychologiczne i organizacyjne związane z mobbingiem i dyskryminacją w miejscu pracy, z uwzględnieniem aktualnych przepisów prawa pracy. W trakcie szkolenia wykorzystywane są ćwiczenia praktyczne polegające na analizie sytuacji zawodowych mogących nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub naruszenia godności pracownika. Uczestnicy pracują indywidualnie oraz w grupach, identyfikując role występujące w danej sytuacji oraz proponując możliwe sposoby reagowania zgodne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego. Warunkiem ukończenia szkolenia jest uczestnictwo w minimum 80% zajęć oraz zdanie egzaminu wewnętrznego.

Adres

ul. Różana Droga 1a
64-920 Piła
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe
- bufet kawowy

Kontakt



STANISŁAW ROMANISZYN

E-mail bur@romaniszyn.com.pl

Telefon (+48) 604 516 979