



FORTIS Ośrodek
Szkoleniowo
Seminaryjny
Katarzyna
Majewska

★★★★★ 4,6 / 5
57 ocen

Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy - rozpoznawanie, reagowanie i przeciwdziałanie w świetle zmian przepisów

Numer usługi 2026/10/09/16207/3868776

- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📄 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 08:00 h
- 📅 06.11.2026 do 06.11.2026

848,70 PLN brutto
690,00 PLN netto
106,09 PLN brutto/h
86,25 PLN netto/h
165,00 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Identyfikatory projektów	Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe, Małopolski Pociąg do kariery, Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Kierunek - Rozwój
Grupa docelowa usługi	Szkolenie przeznaczone dla menedżerów, liderów zespołów, pracowników HR, pracodawców oraz pracowników zainteresowanych przeciwdziałaniem niepożądanym zachowaniom. Usługa rozwojowa adresowana dla: • Uczestników projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe. • Uczestników Projektu Kierunek - Rozwój. • Uczestników Projektu "Małopolski pociąg do kariery - sezon 1" i dla Uczestników Projektu "Nowy start w Małopolsce z EURESem" • oraz Uczestników innych projektów.
Minimalna liczba uczestników	8
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	02-11-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do rozpoznawania sygnałów mobbingu, dyskryminacji i naruszania godności oraz odróżniania ich od konfliktu, konstruktywnej informacji zwrotnej i uzasadnionego egzekwowania obowiązków. Uczestnicy przećwiczą reagowanie z perspektywy pracownika, świadka i przełożonego oraz zaplanują działania profilaktyczne w swojej organizacji.

Szkolenie uwzględnia porównanie dotychczasowych regulacji z nowelizacją ogłoszoną w Dz.U. z 2026 r. poz. 1046, która wchodzi w życie 5.11.2026r. (PIP)

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje ryzyko	Identyfikuje niepożądane zachowania i sygnały eskalacji, bez pochopnego przypisywania etykiety „mobbing”.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Rozróżnia sytuacje	Analizuje różnice między konfliktem, dyskryminacją, naruszeniem godności, mobbingiem i prawidłowym działaniem zarządczym.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Reaguje adekwatnie	Wybiera sposób działania odpowiedni do swojej roli, poziomu ryzyka i dostępnych ścieżek zgłaszania.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Rozmawia z szacunkiem	Stawia granice, udzielać informacji zwrotnej i egzekwować ustalenia bez poniżania i personalnych ocen.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Porządkuje informacje	Opisuje zdarzenia językiem faktów, oddziela obserwacje od interpretacji i przygotowuje rzeczowe zgłoszenie.	Wywiad swobodny
Wspiera profilaktykę	Wskazuje luki w zasadach komunikacji, przyjmowaniu zgłoszeń i działaniach zapobiegawczych oraz przygotowuje plan usprawnień.	Wywiad swobodny

Kwalifikacje i kompetencje

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 wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Szkolenie skierowane do menedżerów, liderów zespołów, pracowników HR, pracodawców oraz pracowników zainteresowanych przeciwdziałaniem niepożądanym zachowaniom. Warsztat łączy niezbędną wiedzę prawną z analizą sytuacji zawodowych i ćwiczeniem właściwych reakcji

Usługa zdalna w czasie rzeczywistym.

WALIDACJA - obserwacja w warunkach symulowanych i rozmowy (wywiad swobodny) w trakcie trwania szkolenia.

Program szkolenia:

Mobbing i dyskryminacja: co rozpoznawać i co zmienia nowelizacja?

- **Mapa pojęć:** mobbing, dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, nierówne traktowanie i naruszenie godności.
- **Porównanie definicji:** dotychczasowe przesłanki obejmują uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie; od 5 listopada 2026 r. definicja opiera się na uporczywym nękanu, rozumianym jako zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe, z wyłączeniem incydentów (PIP: dotychczasowe zasady, ustawa, art. 1 pkt 5).
- **Nowe elementy ochrony:** katalog przejawów mobbingu, brak konieczności wykazania zamiaru nękania oraz dyskryminacja przez założenie i przez skojarzenie (ustawa, art. 1 pkt 1 i 5).
- **Odpowiedzialność i terminy:** od 5 listopada 2026 r. minimalne zadośćuczynienie za mobbing wynosi sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia; nowe przepisy materialne obejmują również uporczywe nękanie rozpoczęte wcześniej i trwające po wejściu ustawy w życie (ustawa, art. 1 pkt 5 oraz art. 3).
- **Ćwiczenie „Jakich faktów nam brakuje?”:** analiza krótkich opisów i formułowanie pytań potrzebnych do odpowiedzialnej oceny sytuacji.

Wymaganie, krytyka czy przekroczenie granicy?

- **Zarządzanie z szacunkiem:** wyznaczanie zadań, kontrolowanie wykonania, egzekwowanie terminów i korygowanie błędów.
- **Treść i forma komunikatu:** różnica między informacją o zachowaniu a oceną osoby; rozmowa indywidualna a publiczne komentowanie pracownika.
- **Sytuacje niejednoznaczne:** pomijanie w komunikacji, żarty, izolowanie, nadmierna kontrola, ograniczanie dostępu do informacji i nieuzasadnione utrudnianie pracy.
- **Incydent również wymaga uwagi:** wyłączenie zachowań incydentalnych z nowej definicji mobbingu nie oznacza, że nie mogą one naruszać dóbr osobistych pracownika (ustawa, art. 1 pkt 5, nowe brzmienie art. 94³ § 3).
- **Ćwiczenie „Ta sama sprawa, inny komunikat”:** zamiana wypowiedzi poniżających lub oskarżających na konkretne oczekiwania, fakty i uzgodnienia.
- **Rezultat:** zestaw komunikatów pozwalających być stanowczym bez naruszania godności.

Sygnaly ostrzegawcze i rola świadków

- **Wczesne rozpoznawanie:** obserwowanie zachowań i zmian w relacjach bez stawiania diagnoz na podstawie pojedynczej informacji.
- **Perspektywy uczestników sytuacji:** osoba doświadczająca zachowań, świadek, przełożony i osoba, której dotyczy zgłoszenie.
- **Warunki organizacyjne:** analiza niejasnych ról, przyzwolenia na agresywną komunikację, milczenia zespołu i braku bezpiecznej ścieżki zgłoszenia.
- **Ćwiczenie „Moment na reakcję”:** rozpoznanie sygnałów w rozwijającym się scenariuszu oraz dobór bezpiecznego działania świadka.
- **Rezultat:** mapa możliwych reakcji, z uwzględnieniem sytuacji, w których bezpośrednia konfrontacja nie jest bezpieczna.

Reagowanie i dokumentowanie: od pierwszego sygnału do zgłoszenia

- **Stawianie granic:** nazwanie zachowania, wskazanie jego wpływu i sformułowanie oczekiwania, jeżeli sytuacja pozwala na bezpieczną rozmowę.
- **Opis zdarzeń:** daty, kontekst, konkretne słowa i działania, dostępne materiały oraz świadkowie; rozdzielanie faktów i interpretacji.
- **Wybór ścieżki:** zgłoszenie zgodnie z procedurą organizacji, poszukiwanie wsparcia i omówienie możliwości pomocy zewnętrznej.
- **Bezpieczne dokumentowanie:** ostrożność w udostępnianiu danych, korespondencji i informacji o osobach zaangażowanych.
- **Symulacja „Co zrobić jako pracownik lub świadek?”:** przygotowanie komunikatu i zgłoszenia na podstawie opisu sytuacji.
- **Rezultat:** rzeczowa notatka oraz plan kolejnych kroków, bez wymogu samodzielnego przesądzania kwalifikacji prawnej.

Przyjęcie zgłoszenia i profilaktyka, która działa w praktyce

- **Pierwsza rozmowa:** słuchanie, pytania o fakty i potrzeby, wyjaśnienie dalszych kroków; bez bagatelizowania, obwiniania i obiecywania absolutnej poufności.
- **Bezstronność:** ochrona uczestników postępowania, unikanie przesądzania winy, ograniczenie dostępu do informacji i monitorowanie ryzyka odwetu.
- **Nowy zakres działań pracodawcy:** systematyczna prewencja, wykrywanie, właściwe reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem (ustawa, art. 1 pkt 5).
- **Regulacje wewnętrzne:** od 5 listopada 2026 r. pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników ma określić reguły, procedury i częstotliwość działań w regulaminie, jeżeli nie określono ich w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy; ustawa przewiduje sześciomiesięczny termin dostosowania regulacji, do 5 maja 2027 r. (ustawa, art. 1 pkt 6–7 oraz art. 4, Serwis Służby Cywilnej).
- **Ćwiczenie „Zgłoszenie na biurku”:** przeprowadzenie pierwszej rozmowy oraz zaplanowanie działań organizacyjnych.
- **Rezultat:** lista kontrolna profilaktyki i obsługi zgłoszeń, obejmująca odpowiedzialności, komunikację, wsparcie i przegląd skuteczności.

Utrwalenie i plan wdrożenia

- **Test sytuacyjny:** rozpoznanie ryzyka i dobór sposobu reagowania.
- **Zadanie praktyczne:** analiza przypadku oraz przygotowanie pierwszego komunikatu i kolejnych kroków.
- **Plan zastosowania:** trzy konkretne działania do wdrożenia w ciągu 30 dni.
- **Podsumowanie:** co uczestnik może zrobić sam, co wymaga decyzji pracodawcy, a co specjalistycznego wsparcia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 11

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Mobbing i dyskryminacja: co rozpoznawać i co zmienia nowelizacja?	Zajęcia	BERENIKA GOCŁOWSKA	06-11-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 11 Wymaganie, krytyka czy przekroczenie granicy?	Zajęcia	BERENIKA GOCŁOWSKA	06-11-2026	09:00	10:00	01:00
3 z 11 -	Walidacja	-	06-11-2026	10:00	10:10	00:10
4 z 11 -	Przerwa	-	06-11-2026	10:10	10:30	00:20

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 11 Sygnały ostrzegawcze i rola świadków	Zajęcia	BERENIKA GOCŁOWSKA	06-11-2026	10:30	11:30	01:00
6 z 11 Reagowanie i dokumentowanie: od pierwszego sygnału do zgłoszenia	Zajęcia	BERENIKA GOCŁOWSKA	06-11-2026	11:30	12:50	01:20
7 z 11 -	Walidacja	-	06-11-2026	12:50	13:00	00:10
8 z 11 -	Przerwa	-	06-11-2026	13:00	13:40	00:40
9 z 11 Przyjęcie zgłoszenia i profilaktyka, która działa w praktyce	Zajęcia	BERENIKA GOCŁOWSKA	06-11-2026	13:40	15:15	01:35
10 z 11 -	Walidacja	-	06-11-2026	15:15	15:20	00:05
11 z 11 Utrwalenie i plan wdrożenia	Zajęcia	BERENIKA GOCŁOWSKA	06-11-2026	15:20	16:00	00:40

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	08:00
w tym suma godzin zajęć	06:35
w tym suma godzin walidacji	00:25
w tym suma przerw	01:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	09:15

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, jeżeli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

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	106,09 PLN
Koszt osobogodziny netto	86,25 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	08:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

BERENIKA GOCŁOWSKA

Project Manager Prowadzenie projektów komercyjnych i dofinansowanych ze środków EFS- projekty szkoleniowe, rozwojowe, doradcze i inwestycyjne. Trener/Mentor – ponad 20 000 godzin szkoleniowych Warsztaty dla kadry wyższego i średniego szczebla oraz zespołów(takie jak: team building, komunikacja,zarządzane zmianą, budowanie strategii,zarządzanie konfliktem, zarządzanie motywacją)Szkolenia dla kadry wyższego i średniego szczebla (leadership, motywacja,

komunikacja, umiejętności menedżerskie, interpersonalne; budowanie ścieżki celów, zarządzanie konfliktem), Coach – ok. 450 godzin coachingu biznesowego m.in. dla: Albatros Sp. z o.o; Grupa Fliegel Textilservice, Remondis, Północny Związek Pracodawców, TEMA Gorzów

Facylitator – 180 godzin pracy z zespołami menadżerowie średniego i wyższego szczebla przedstawiciele handlowi i sprzedawcy studenci grupy otwarte Doradca zawodowy i psychospołeczny Szkolenia i rozwój (planowanie kariery i rozwoju zawodowego, umiejętności interpersonalne, współpraca, zarządzanie przez cele, podnoszenie efektywności), Indywidualne doradztwo, rozmowy feedbackowe, plany rozwoju.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy z uczestników otrzymuje autorskie materiały w wersji elektronicznej.

Materiały będą wysyłane dzień przed szkoleniem na adres e-mail podany w zgłoszeniu.

Informacje dodatkowe

Zawarto umowę z WUP w Szczecinie na świadczenie usług rozwojowych z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach Projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe.

Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek - Rozwój.

Warunki techniczne

System operacyjny i oprogramowanie

- **System operacyjny:** Windows 10/11, macOS 10.14 lub nowszy, aktualne dystrybucje Linux
- **Przeglądarka internetowa:** aktualna wersja Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari lub Microsoft Edge
- Zalecamy regularne aktualizowanie systemu operacyjnego i przeglądarki internetowej
- Do wzięcia udziału w szkoleniu **nie jest wymagane** instalowanie dodatkowego oprogramowania

Łącze internetowe

- Minimalna przepustowość łącza internetowego: 5 Mbit/s
- Zalecana przepustowość: 10 Mbit/s lub więcej
- Stabilne połączenie internetowe, unikanie miejsc w których jest słaby zasięg WiFi lub sieci komórkowych (w przypadku internetu mobilnego)

Logując się na szkolenie prosimy o wpisanie IMIENIA i NAZWISKA

Kontakt



KATARZYNA MAJEWSKA

E-mail szkolenia@fortis.szczecin.pl

Telefon (+48) 914 335 399