



Ostrów Wielkopolski, dnia 20.03.2024r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

Mobbing w miejscu pracy - planowane zmiany 2025 Nowe obowiązki pracodawców oraz polityka antymobbingowa

- **Termin:** 15 kwiecień 2025r. (wtorek), godz.10.00
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, konsultacje poszkoleniowe.

UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT

- **Wykładowca:** **Adriana Gluchowska** - ekspert z wieloletnim doświadczeniem, niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach finansów publicznych. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki urzędów i przedsiębiorstw. Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzanie Bezpieczeństwem Informacji, posiada uprawnienia audytora PN-ISO/EIC 27001. Ekspert Wydawnictwa Wiedza i Praktyka, współpracuje z Wydawnictwem INFOR. Przeprowadza audyty po kontroli RIO, NIK. Szkoliła wszystkich Prezesów RIO w Polsce. Jest Inspektorem Ochrony Danych m.in. w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury. Czynny Koordynator ds. obsługi zgłoszeń m.in. w Zarządzie m. Warszawy.
- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 11 kwietnia 2025r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu).

Mobbing w miejscu pracy - planowane zmiany 2025

Nowe obowiązki pracodawców oraz polityka antymobbingowa

Cel szkolenia:

Przeciwdziałanie mobbingowi jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu Pracy. W kontekście tych obowiązków szykują się dla pracodawców zmiany – nowe wyzwania, które kładą nacisk na nowe podejście do przeciwdziałania mobbingowi. Nowe przepisy zwiększają ochronę pracowników przed mobbingiem, a także zabezpieczają przed nieprawdziwymi oskarżeniami.

Planowane zmiany rozszerzają też katalog obowiązków pracodawców m.in. o obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi poprzez działania prewencyjne, wykrywanie i reagowanie, a także podejmowanie działań naprawczych i wsparcie dla osób dotkniętych mobbingiem.

Pracodawcy będą mieli 3 miesiące od wejścia w życie Ustawy na dostosowanie się do nowych przepisów, ale warto już teraz rozpocząć przegląd istniejących w zakładzie pracy regulacji, aby później płynnie przejść do nowych wymogów i zminimalizować ryzyko ewentualnych sporów.

Program szkolenia:

1. Nowa definicja mobbingu na gruncie KP w 2025 – planowane zmiany:

- a/ integracja definicji molestowania i molestowania seksualnego,
- b/ wprowadzenie otwartej listy przykładów zachowań noszących znamiona mobbingu (zastraszanie, upokarzanie, izolowanie itp.)
- c/ rozdział odszkodowania i zadośćuczynienia – nowe zasady rekompensaty za szkody materialne i niematerialne,
- d/ przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę w przypadku naruszeń zasad równego traktowania,
- e/ obowiązki prewencyjne pracodawców wobec pracownika,
- f/ rozszerzenie ochrony pracowników i przeciwdziałanie naruszeniom godności osobistej,
- g/ uproszczenie definicji mobbingu – nacisk na uporczywość działań i ich negatywny wpływ,
- h/ wprowadzenie modelu „racjonalnej ofiary” w ocenie przypadków mobbingu,
- i/ minimalne kwoty zadośćuczynienia za mobbing – sześciomiesięczne wynagrodzenie jako dolna granica,
- j/ ograniczenie odpowiedzialności pracodawców, którzy skutecznie wdrożyli działania zapobiegawcze,
- k/ formalizacja zasad przeciwdziałania mobbingowi w Regulaminach Pracy.

2. Obowiązki pracodawcy w zakresie wprowadzania działań prewencyjnych:

- a/ regularne szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi,
- b/ wprowadzenie zmian w procedurach antymobbingowych,
- c/ monitorowanie wdrożenia procedur w kontekście ich efektywności,
- d/ ustalenie odpowiednich zasad, trybu i częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi.

3. Obowiązek pracodawcy dostosowania obecnych polityk wewnętrznych czy przygotowania ich od podstaw z uwzględnieniem nowych standardów,

4. Działania naprawcze ze strony pracodawcy:

- a/ niezwłoczna reakcja na nieprawidłowości,
- b/ zadbanie o wsparcie dla osób, które doświadczyły nierównego traktowania lub mobbingu.

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

- a/ przesłanki i przejawy dyskryminacji,
- b/ możliwe sytuacje w zakładzie pracy,
- c/ rodzaje dyskryminacji,
- d/ równe traktowanie w prawie do wynagrodzenia,
- e/ przykłady zachowań niepodlegających pod mobbing.

6. Prawne ujęcie mobbingu i różnicowanie na podstawie Kodeksu Pracy:

- a/ mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego,
- b/ mobbing według Trybunału Konstytucyjnego,
- c/ mobbing a dyskryminacja,
- d/ mobbing a molestowanie seksualne,
- e/ jakie zachowania nie mogą zostać sklasyfikowane jako mobbing?

7. Działania praktyczne zapobiegające zjawisku mobbingu:

- a/ z zakresu codziennego zarządzania,?
- b/ komunikacja w zespole,
- c/ zasady dotyczące kultury pracy,
- d/ jak wydawać polecenie, nadzorować, kontrolować aby pracownik nie zarzucił mobbingu?

8. Przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy:

- a/ procedura antymobbingowa – zakres, stosowanie, wzory regulacji
- b/ komisje antymobbingowe – zasady działania.

9. Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing w zakładzie:

- a/ ryzyko osobowe pracodawcy,
- b/ zadośćuczynienie za krzywdę,
- c/ odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu.

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

- a/ które zapisy w regulaminach wynagrodzeń firm są ryzykowane z punktu widzenia zarzutu o nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzeń?
- b/ okresowe oceny pracowników źródłem nierównego traktowania w premiowaniu,
- c/ różne wynagrodzenia w firmach dla osób o podobnych kwalifikacjach – codzienność a prawo.

11. Polityka antymobbingowa – omówienie wzoru dokumentacji!!!

12. Sesja pytań i odpowiedzi - konsultacje z prelegentem.

UWAGA! Wzór polityki antymobbingowej zostanie przekazany uczestnikom szkolenia.