



Ostrów Wielkopolski, dnia 04.09.2025r.

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

Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy

Wdrożenie polityki antymobbingowej – omówienie wzoru dokumentacji

Planowane zmiany w przepisach i jak się do nich przygotować?

- **Termin:** 21 październik 2025r. (wtorek), godzina 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 17 października 2025 r.**

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 i dyskryminacja w miejscu pracy

Wdrożenie polityki antymobbingowej – omówienie wzoru dokumentacji

Planowane zmiany w przepisach i jak się do nich przygotować?

Opis szkolenia:

5 czerwca 2025r. opublikowana została nowa wersja projektu nowelizacji Kodeksu Pracy dotyczącego mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy. Po wejściu w życie nowych przepisów pracodawcy będą mieli 3 miesiące na dostosowanie swoich regulaminów pracy, ale warto już teraz rozpocząć przegląd istniejących w zakładzie pracy regulacji, aby później płynniej przejść do nowych wymogów.

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 prawny obowiązek wdrażania polityki antymobbingowej.

Alternatywą dla kosztownych i długotrwałych postępowań sądowych związanych z mobbingiem **jest mediacja pracownicza, która jest polubowną metodą rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy**. Jak pokazują statystyki, jest ona coraz częściej wykorzystywana przez pracodawców i przynosi pozytywne rezultaty.

Program szkolenia:

I. Mobbing i Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa:

1. Nowa definicja mobbingu na gruncie Kodeksu Pracy 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. Działania praktyczne zapobiegające zjawisku mobbingu:

- a/ z zakresu codziennego zarządzania,
- b/ komunikacja w zespole,
- c/ zasady dotyczące kultury pracy,
- d/ jak wydawać polecenie, nadzorować i kontrolować, aby pracownik nie zarzucił mobbingu?
- e/ jak odróżnić mobbing i dyskryminację od zachowań dopuszczalnych w miejscu pracy?

6. 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.

7. Sprawdzone metody, które wpływają na efektywność polityki antymobbingowej:

- a/ szkolenia dla pracowników,
- b/ anonimowe ankiety,
- c/ wewnętrzny pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi.

8. Polityka antymobbingowa – omówienie wzoru dokumentacji. (*Wzór polityki antymobbingowej zostanie przekazany uczestnikom szkolenia*)

II. Mediacja jako skuteczna metoda rozwiązywania konfliktów i sporów związanych z mobbingiem:

1. Rola mediacji pracowniczej jako metody polubownego rozwiązywania sporów w polityce antymobbingowej:

- a/ kiedy i jak warto skorzystać z mediacji?
- b/ jak zapoczątkować procedurę mediacji w miejscu pracy?
- c/ procedury i zasady mediacji,
- d/ stosowanie właściwych technik mediacyjnych,
- e/ rola mediatora – pomoc stronom w rozwiązywaniu konfliktów,
- f/ poufność informacji uzyskanych podczas mediacji,
- g/ dobrowolność mediacji i prawo do jej odmowy,
- h/ prowadzenie dokumentacji,
- i/ wprowadzenie mediacji do Regulaminu Pracy oraz Polityki Antymobbingowej.

III. Ochrona danych osobowych – kluczowe aspekty:

1. Ochrona danych osobowych w kontekście prowadzonych spraw mobbingowych:

- a/ jak prawidłowo zorganizować proces przetwarzania danych osobowych?
- b/ obowiązki informacyjne pracodawcy o zakresie przetwarzania, gromadzenia i przechowywania danych osobowych,
- c/ naruszenia przepisów o ochronie danych przy zgłaszaniu działań mobbingowych,
- d/ naruszenie dóbr osobistych wskutek mobbingu,
- e/ niezbędna dokumentacja z zakresu ochrony danych osobowych,

2. Przykłady naruszeń przepisów dotyczących ochrony danych osobowych w sprawach mobbingowych:

- a/ ujawnienie danych osobowych ofiary mobbingu osobom nieuprawnionym,

- b/ przetwarzanie danych osobowych w sposób niezgodny z celem mobbingowym,
- c/ brak odpowiednich zabezpieczeń danych osobowych w dokumentacji mobbingowej,
- d/ udostępnienie danych z protokołu z Komisji Antymobbingowej osobom nieuprawnionym.

IV. Sesja pytań i odpowiedzi - konsultacje z wykładowcą.