



Ostrów Wielkopolski, dnia 23.01.2026r.

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

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy - planowane zmiany 2026 Wzór polityki antymobbingowej wraz z omówieniem

- **Termin:** 20 luty 2026r. (piątek), 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 Głuchowska** - 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 18 lutego 2026r.**

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).

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy - planowane zmiany 2026 Wzór polityki antymobbingowej wraz z omówieniem

Cel szkolenia:

Celem szkolenia jest nauczenie rozróżniania zachowań dopuszczalnych, konfliktowych oraz naruszających prawo w środowisku pracy oraz przekazanie wiedzy o obowiązujących procedurach i możliwościach zgłaszania nieprawidłowości, jak również rozwój praktycznych umiejętności reagowania, dokumentowania i poszukiwania wsparcia.

Podczas szkolenia przedstawione zostaną praktyczne aspekty przeciwdziałania w odniesieniu do przypadków mobbingu w miejscu pracy oraz przykłady sytuacji, które nie powinno klasyfikować się jako mobbing. Przedstawione zostaną również sposoby rozpoznawania i klasyfikowania tych zachowań i postaw związanych z mobbingiem, a także sposoby przeciwdziałania na gruncie prawnym, zarządczym i psychologicznym.

Wskazana zostanie rola różnych podmiotów w zwalczaniu mobbingu, molestowania i dyskryminacji, a także możliwości pomocy pracodawcy i pracownikom oraz zarówno ofiarom jak i sprawcom. Omówiona zostanie szczególnie praktyka przeciwdziałania w realiach miejsca pracy ze szczególnym naciskiem na procedury przeciwdziałania oraz odróżniania mobbingu i dyskryminacji od zachowań dopuszczalnych w miejscu pracy.

Program szkolenia:

1. Mobbing i dyskryminacja – wprowadzenie:

- a/ nowa definicja mobbingu!!
- b/ zjawisko mobbingu – kluczowe elementy,
- c/ jak odróżnić mobbing i dyskryminację od zachowań dopuszczalnych w miejscu pracy?
- d/ mobbing i dyskryminacja w przypadku pracy zdalnej – przykłady,
- e/ charakterystyka pojęcia dyskryminacji,
- f/ definicja molestowania,
- g/ czym jest, a czym nie jest molestowanie seksualne?
- h/ jakie powinno być podejście pracodawców?

2. Nowa definicja mobbingu na gruncie Kodeksu Pracy w 2025 – planowane zmiany:

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

3. 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/ skutki dla pracodawcy,
- f/ przykłady zachowań niepodlegających pod mobbing.

4. 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?

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, kontrolować aby pracownik nie zarzucił mobbingu?

6. Reagowanie na mobbing z punktu widzenia przełożonego – PRAKTYKA!

7. Przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy:

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

8. Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing w zakładzie pracy:

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

9. 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.

10. Polityka antymobbingowa – omówienie wzoru obowiązkowej dokumentacji.

11. Pytania i odpowiedzi – konsultacje.