

16 IX 2019
WARSZAWA

MOBBING, MOLESTOWANIE, DYSKRYMINACJA

- najlepsza praktyka
przeciwdziałania, interpretacja
i zmiany przepisów



SZKOLENIE DEDYKUJEMY:

- Administracja Publiczna
- Firmy i instytucje

Program kompleksowego szkolenia
w formule warsztatowej
(8 godzin dydaktycznych):

A W SZCZEGÓLNOŚCI DO:

- HR, kadry kierowniczej, oraz dla pracowników, których zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji oraz rozpatrywanie wewnętrznych zgłoszeń związanych z tymi zjawiskami

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU:

Biuro Konferencji i Szkoleń
kom. 791 404 321
e-mail: biuro@vfconferences.pl



9.30 Rejestracja uczestników i poranna kawa

10.00 – 11.15 Pojęcie mobbingu – prawo i praktyka

- Pojęcie mobbingu – właściwe rozumienie.
- Przykłady zachowań mobbingowych, a zachowania niebędące mobbingiem, identyfikacja mobbingu (45 cech mobbingu wg Heinza Leymanna – szczegółowe omówienie 45 punktów – właściwe ich rozumienie)
- Trzy rodzaje mobbingu i ich charakterystyka
- Jak wygląda „cienka czerwona linia” oddzielająca mobbing od działań, zachowań dopuszczalnych i właściwych w miejscu pracy
- Mobbing a konflikt
- Dyskryminacja w zatrudnieniu - przejawy, rozumienie zjawiska, molestowanie seksualne – przejawy rozumienie zjawiska)
- Podsumowanie – czym jest mobbing, czym się różni mobbing od dyskryminacji i molestowania
- Mobbing - kluczowe sygnały alarmowe dla pracownika – zestawienie
- Ćwiczenie – czy to już mobbing?

11.15 – 11.30 Przerwa na kawę

11.30 – 12.45 Konsekwencje mobbingu i dyskryminacji

- Zmiany przepisów we wrześniu 2019 oraz dalsze planowane zmiany przepisów dotyczących mobbingu
- Ciężar dowodu w sprawach o mobbing (dyskryminację)
- Praktyka sądowa – najważniejsze orzeczenia
- Skutki mobbingu – aspekty zdrowotne, psychologiczne, społeczne (przykłady z praktyki pracy eksperta w komisjach antymobbingowych)
- Ćwiczenie – podatność na stres w miejscu pracy i powiązanie z mobbingiem
- Jak odróżnić mobbing od „zwykłego” stresu w miejscu pracy i od wypalenia zawodowego
- Mobber - kto i kiedy nim zostaje?
- Kto może być ofiarą?
- Rzeczywista skala zagrożenia mobbingiem w polskich realiach – wyniki badań, a rzeczywistość mobbingu lub dyskryminacji



12.45 - 13.30 Lunch

13.30 – 14.45 Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji – obowiązek pracodawcy i pracowników

- Możliwy zakres działań wynikający z obowiązku pracodawcy – zestawienie
- Omówienie procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych funkcjonujących w organizacjach
- Właściwe zgłaszanie przypadków mobbingu i dyskryminacji - praktyka
- Stosowanie sankcji wobec sprawców – czy i w jakim zakresie? Przykłady sankcji stosowanych w realiach różnych zakładów pracy

14.45 – 15.45 Właściwe przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji – standardy postaw i zachowań w miejscu pracy

- Stosunki pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikami, stosunki pomiędzy pracownikami - dopuszczalny zakres ingerencji ze strony przełożonych
- Wymagania dotyczące postaw i zachowań pracowników – zdecydowane uprawnienie kierownicze (pracodawcy)
- Nie wszystko jest mobbingiem! Rozliczanie pracowników a kwestie mobbingu
- Prawo do oceny – po stronie kierownictwa
- Pojęcie należytej staranności w pracy – obowiązek pracowników
- Nienegocjowalność poleceń – jako zasada w pracowniczym podporządkowaniu
- Krytyka, dyscyplinowanie jako uprawnienie pracodawcy i przełożonych
- Spotkania i narady - zasady przekazywania (i odbioru przez pracowników!) informacji
- Ćwiczenie – podejście do komunikacji
- Kontakty szefowie – podwładni, kultura wypowiedzi i zasada aktywnego słuchania

15.45 – 16.00 Podsumowanie zajęć – wytyczne dla pracowników (ich obowiązki wynikające z pracowniczego podporządkowania oraz rola w przeciwdziałaniu mobbingowi)

16.00 Zakończenie warsztatów i wręczenie certyfikatów



INFORMACJE O PROWADZĄCYM:

JAROSŁAW MARCINIAK

- prawnik, absolwent Uniwersytetu Warszawskiego i studiów podyplomowych Zarządzanie Pracą, ekspert w dziedzinie zarządzania pracą i prawa pracy. Od ponad 25 lat zajmuje się zarządzaniem pracownikami - początkowo, jako menedżer personalny (zarówno w sektorze publicznym jak i komercyjnym), a od 17 lat, jako konsultant, trener. Właściciel firmy HR AUDYTOR. Pracuje dla firmy Wolters Kluwer Polska, jako prawnik, ekspert HR.

Jarosław Marciniak jest jednym z bardziej znanych i cenionych ekspertów w dziedzinie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu. W swojej pracy doradczej i szkoleniowej, bardzo aktywnie zajmuje się tematyką przeciwdziałania mobbingowi, od 2005 roku przeprowadził ponad 200 szkoleń w tym zakresie, w latach 2006 – 2007 był ekspertem programu antydyskryminacyjnego „Równi w pracy – to się opłaca”, przez 3 lata był członkiem zespołu ekspertów ds. przeciwdziałania mobbingowi (opracowanie nowych przepisów k.p. w tym zakresie i rekomendacji dla pracodawców). Jest autorem licznych publikacji w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, a także kilku książek poświęconych tej tematyce m.in.: „**PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU. JAK W PRAKTYCE ZWALCZAĆ MOBBING I INNE FORMY DYSKRYMINACJI**”, Wyd. Alphaspro 2004, „**PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI W MIEJSCU PRACY. PORADNIK DLA PRACODAWCY**”, Wyd. Wolters Kluwer Polska 2008 oraz w roku 2010 „**MOBBING, DYSKRYMINACJA, MOLESTOWANIE – ZASADY PRZECIWDZIAŁANIA**” (drugie, uzupełnione wydanie ukazało się w grudniu 2014 roku). W roku 2014 ukazała się książka **REGULAMINY I PROCEDURY W FIRMIE** (wyd. LEX), w której także znalazły się kwestie praktyki antymobbingowej. Od kilku, w zakresie przeciwdziałania mobbingowi lat prowadzi zajęcia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej (KSAP).

Jarosław Marciniak od 11 lat prowadzi również zajęcia na studiach podyplomowych na Uniwersytecie SWPS (kierunek „Psychologia śledcza” we Wrocławiu i w Warszawie): „**Mobbing, dyskryminacja, molestowanie, naruszanie godności osobistej pracowników; Sylwetki sprawców oraz psychologiczne i prawne aspekty interwencji**”. Od 14 lat prowadzi szkolenia, warsztaty – dla kadry kierowniczej, pracowników, komisji (zespołów) ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Przygotowuje oraz opiniuje procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Uczestniczy w posiedzeniach komisji antymobbingowych i antydyskryminacyjnych – jako ekspert zewnętrzny.

