

MOBBING I Dyskryminacja w Miejscu Pracy

CZAS TRWANIA SZKOLENIA - 1 dzień (8 godzin szkoleniowych , 1 godzina szkoleniowa = 45 minut)

OPIS SZKOLENIA

Niezwykle kompleksowe, praktyczne, oparte na bardzo dużym doświadczeniu eksperta prowadzącego szkolenie, w trakcie którego przedstawiane są wszystkie istotne aspekty przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Omawiane są sposoby rozpoznawania i klasyfikowania zachowań i postaw, a także sprawdzone sposoby przeciwdziałania na gruncie zarządczym i psychologicznym. Omawiane są również najnowsze zmiany w przepisach oraz ich konsekwencje dla organizacji. Wskazywana jest również rola i zadania kadry kierowniczej i pracowników w zwalczaniu mobbingu i dyskryminacji.

PROGRAM SZKOLENIA

I. Wprowadzenie

- Prawo, standardy zarządzania – dlaczego mówimy o mobbingu i dyskryminacji
- 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).
- Jak wygląda „cienka czerwona linia” oddzielająca mobbing od działań, zachowań dopuszczalnych i właściwych w miejscu pracy
- Dyskryminacja w zatrudnieniu - przejawy, rozumienie zjawiska
- Molestowanie seksualne – przejawy rozumienie zjawiska)
- Podsumowanie – czym jest mobbing, czym się różni mobbing od dyskryminacji i molestowania

II. Zmiany przepisów i konsekwencje mobbingu i dyskryminacji

- Konsekwencje zmian przepisów we wrześniu 2019 dla pracodawców i dla kadry kierowniczej (mobbing i dyskryminacja)
- Kluczowe, przygotowane zmiany przepisów dotyczących mobbingu w latach 2020 - 2021
- Skutki związane z ze zmianą ustawy odpowiedzialności podmiotów zbiorowych
- Ciężar dowodu w sprawach o mobbing (dyskryminację)
- Praktyka sądowa – najważniejsze orzeczenia
- Konsekwencje mobbingu, dyskryminacji dla firmy, zespołów, skutki indywidualne
- Przyczyny i skala zjawisk
- Mobber - kto i kiedy nim zostaje?
- Kto może być ofiarą?
- Rzeczywista skala zagrożenia w polskich realiach

III. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji – obowiązek pracodawcy i pracowników

- Możliwy zakres działań wynikający z obowiązku pracodawcy – zestawienie
- Omówienie dobrych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych
- Stosunki pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikami, stosunki pomiędzy pracownikami - dopuszczalny zakres ingerencji ze strony przełożonych
- Wymagania dotyczące postaw i zachowań pracowników – kontekst mobbingu
- Konflikty od strony prawnej
- Rozliczanie pracowników a kwestie mobbingu
- Prawo do oceny – po stronie kierownictwa
- Dyscyplinowanie pracowników - różnice pomiędzy dyscyplinowaniem, krytyką, a oceną
- Krytykowanie pracownika - granice krytyki, zasady jej prowadzenia
- Stosowanie sankcji wobec sprawców – czy i w jakim zakresie? Przykłady sankcji stosowanych w firmach

IV. Reagowanie na przejawy mobbingu i dyskryminacji

- Sposoby identyfikowania sytuacji w rozmowach z pracownikami – przykłady
- Identyfikacja konfliktu, identyfikacja mobbingu – granice!
- Wyjaśnianie różnic pomiędzy mobbingiem a krytyką – przewodnik dla menedżera
- Prowadzenie spotkań z podwładnymi – jak unikać oskarżeń o mobbing!

V. Podsumowanie i rekomendacje dla uczestników szkolenia