



Budowanie organizacji odpornej na mobbing – zasady powoływania komisji anytmobbingowej i procedury wyjaśniającej

CEL:

Wychodząc naprzeciw zmianom ustawodawczym, które zwiększają odpowiedzialność pracodawców w kwestii przeciwdziałania mobbingowi, zaprojektowaliśmy szkolenie dedykowane działom kadr oraz osobom na najwyższym szczeblu zarządzania celem zwiększenia świadomości zagrożeń jak i sposobów na minimalizowanie ryzyk.

ODBIORYCY SZKOLENIA:

- Członkowie zarządów
- Managerowie HR
- Dyrektorzy oraz Managerowie działów

CZAS TRWANIA:

1 godzina – szkolenie online zakończone certyfikatem potwierdzającym uczestnictwo przekazywanym w wersji elektronicznej, na adres email uczestnika.

JĘZYK:

Szkolenie prowadzone jest w języku polskim

KORZYŚCI ZE SZKOLENIA:

- Zdobyć wiedzy na temat wymogów formalnych i odpowiedzialności stojących przed pracodawcą w aspekcie ustawy o przeciwdziałaniu mobbingowi;
- Poznać możliwości wdrożenia polityki anytmobbingowej w zależności od wielkości organizacji;
- Zdobyć wiedzy na temat ryzyk stojących po stronie organizacji w wyniku niezastosowania procedur i przepisów;
- Rozwijanie umiejętności identyfikowania, zapobiegania oraz reagowania na nieprawidłowości w organizacji.
- Zapoznanie uczestników ze skutkami mobbingu dla ofiary i dla organizacji.
- Zapoznanie się z pojęciem sygnalisty oraz aspektem prawnym ustawy o Ochronie Sygnalistów
- Zdobyć wiedzy z zakresu budowy komisji anytmobbingowej oraz procedury wyjaśniającej;



METODY PRACY JAKIE STOSUJEMY PODCZAS SZKOLENIA:

- Szkolenie ma formę interaktywnego wykładu z elementami aktywizującymi słuchacza w postaci krótkich filmików, nagrań do odsłuchania, studiów przypadków.

PROGRAM SZKOLENIA:**MODUŁ I – PODSTAWY W BUDOWANIU ORGANIZACJI ODPORNEJ NA MOBBING**

- Budowanie świadomości ryzyk w oparciu o nowe prawo w zakresie mobbingu;
- Ustalanie linii krytycznych celem minimalizacji ryzyk związanych z nierównym traktowaniem;
- Przykłady działań;

MODUŁ II – MOBBING

- Czym jest mobbing z perspektywy kodeksu pracy;
- Fazy mobbingu – czyli etapowość zjawiska;
- Co zmieniają nowe regulacje dotyczące mobbingu;
- Ryzyka dla pracodawcy związane ze zmianą definicji mobbingu;

MODUŁ III - SYGNALISTA

- Określenie kim jest sygnalista w aspekcie prawnym;
- Kluczowe punkty ustawy: Ochrona, Procedury, Zakres naruszeń, Konsekwencje;
- Obowiązki pracodawcy w stosunku do sygnalisty;
- Atrybuty procedury wyjaśniającej;

MODUŁ IV – KOMISJA ANTYMOBBINGOWA

- Polityka antymobbingowa jako filar bezpiecznej organizacji;
- Komisja antymobbingowa w aspekcie prawnym;
- Zadania stojące przed komisją antymobbingową;
- Obowiązki pracodawcy w aspekcie budowania organizacji odpornej na mobbing;
- Kto powołuje komisję antymobbingową i jak się to robi;
- Rodzaje komisji anty-mobbingowych;
- Kto wchodzi w skład komisji anty-mobbingowej;

MODUŁ V – PRZECIWDZIAŁANIE I DOBRE PRAKTYKI

- Rola pracowników w przeciwdziałaniu mobbingowi;
- Rola pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi;
- Kroki w procedowaniu zgłoszenia i ich atrybuty;
- Jak stworzyć procedurę antymobbingową poprawnie;
- Ryzyka dla organizacji wynikające z nieprzestrzegania procedur i prawa;
- Dobre praktyki o których warto z nich korzystać;



- Omówienie studium przypadku w zakresie dobrych praktyk



MODUŁ VI – ROLA HR W PROCEDOWANIU ZGŁOSZEŃ

- Rola HR (Działu Kadr) w budowaniu organizacji odpornej na mobbing;
- Dlaczego pracownicy bali się zgłoszeń i jak nowe prawo może to zmienić;
- Jak zwiększyć zaufanie pracowników do rejestracji naruszeń i dlaczego warto to zrobić;

MODUŁ VI – PODSUMOWANIE I TEST WIEDZY

- Studium przypadku na przykładzie TechNowa26;
- Warsztat decyzyjny „Restrukturyzacja czy odwet”;
- Utrwalenie wiedzy pozyskanej w poprzednich modułach w formie testu;
- Test właściwy zakończony wystawieniem certyfikatu;

METODY PRACY JAKIE STOSUJEMY PODCZAS SZKOLENIA:

Szkolenie ma formę samo uczenia na podstawie przekazanych treści. Materiał dydaktyczny okraszony jest z elementami aktywizującymi słuchacza w postaci krótkich filmików, nagrań do odsłuchania, studiów przypadków.

