**ZAPROSZENIE NA SZKOLENIE**

|  |
| --- |
| **www.szkolenia-css.pl****mail:** szkolenia@szkolenia-css.pl**Tel.** 721 649 991**Tel. (**17) 78 51 961**Fax: (**17) 78 52 179 |

**PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W MIEJSCU PRACY**

***Szkolenie może być zorganizowane w formie wewnętrznej w siedzibie pracodawcy***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Czerwiec** | **Lipiec**  | **Sierpień**  | **Wrzesień**  | **Październik**  | **Listopad**  | **Grudzień**  |
| **Rzeszów**  | 11.06. | 25.07. | 12.08. | 06.09. | 18.10. | 15.11. | 09.12. |
| **Lublin**  | 25.06. | 11.07. | 08.08. | 19.09. | 24.10. | 13.11. | 03.12. |
| **Warszawa** | 14.06. | 24.07. | 19.08. | 04.09. | 11.10. | 05.11. | 19.12. |
| **Radom** | 27.06. | 17.07. | 08.08. | 12.09. | 04.10. | 14.11. | 20.12. |
| **Kraków**  | 07.06. | 18.07. | 22.08. | 16.09. | 07.10. | 26.11. | 18.12. |
| **Katowice** | 17.06. | 05.07. | 23.08. | 18.09. | 10.10. | 19.11. | 20.12. |
| **Opole**  | 12.06. | 08.07. | 21.08. | 12.09. | 04.10. | 21.11. | 11.12. |
| **Wrocław**  | 13.06. | 29.07. | 01.08. | 20.09. | 11.10. | 25.11. | 13.12. |
| **Łódź**  | 24.06. | 17.07. | 07.08. | 13.09. | 23.10. | 18.11. | 06.12. |
| **Poznań**  | 14.06. | 09.07. | 26.08. | 17.09. | 08.10. | 22.11. | 18.12. |
| **Bydgoszcz** | 18.06. | 10.07. | 20.08. | 18.09. | 28.10. | 14.11. | 04.12. |
| **Gdańsk**  | 26.06. | 16.07. | 07.08. | 20.09. | 10.10. | 18.11. | 05.12. |
| **Olsztyn**  | 17.06. | 24.07. | 19.08. | 05.09. | 22.10. | 13.11. | 06.12. |

**CZAS TRWANIA: 9.30-14.30 Cena: 320 zł netto (w Warszawie 350 zł netto)**

**Cena obejmuje: serwis kawowy, lunch, materiały szkoleniowe w formie wydruku, certyfikat szkolenia.**

**Miejsce szkolenia: Sala konferencyjna w centrum miasta.**

**Prowadzący:** prawnicy, specjaliści z zakresu prawa pracy, audytorzy przeciwdziałania mobbingowi. Wieloletni wykładowcy. Wieloletni pracownicy państwowej instytucji kontrolnej. Praktycy w przeprowadzaniu kontroli prawa pracy i warunków pracy, stosowaniu prawa w praktyce, przygotowywaniu analiz i opinii prawnych z zakresu prawa pracy, wydawaniu decyzji administracyjnych, współpracy z jednostkami administracji państwowej i partnerami społecznymi. Autorzy licznych opinii prawnych, decyzji administracyjnych oraz publikacji prawnych.

 **Oświadczam, iż środki wydatkowane na ww. szkolenie pochodzą ze środków publicznych w rozumieniu przepisów prawa w a) całości b) przynajmniej w 70%** *( \* jeżeli dotyczy Państwa proszę zaznaczyć w kwadracie krzyżyk i zakreślić a) lub b) ) wówczas faktura za szkolenie będzie wystawiona bez VAT-u )*

**Formularz ZGŁOSZENIA na szkolenie**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Imię i Nazwisko** | **Adres e-mail**  | **tel. kontaktowy** |
|  |  |  |
|  |  |  |

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest: **Przesłanie karty zgłoszeniowej na adres** email: **szkolenia@szkolenia-css.pl lub** poprzez **fax. 17 78 52 179 lub zgłoszenie telefoniczne: 721 649 991, 17 785 19 61 lub online na www.szkolenia-css.pl**

Forma płatności za szkolenie – przelew 14 dni od dnia otrzymania faktury w dniu szkolenia. W przypadku rezygnacji ze szkolenia w terminie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem, zgłaszający ponosi pełne koszty szkolenia.

**Dane niezbędne do wystawienia faktury:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nabywca: NIP | Odbiorca:  |   ………………………………………… Data , pieczęć i podpis zgłaszającego  |

Administratorem Państwa danych osobowych jest Centrum Szkoleń Specjalistycznych NIP 813 332 02 68 Państwa dane będą przetwarzane wyłącznie w celu wystawienia faktur, prawidłowego wykonywania obowiązków rachunkowo-podatkowych oraz wystawienia zaświadczeń potwierdzających uczestnictwo w szkoleniu. Państwa dane dotyczące nr telefonu oraz adresu mailowego, które uczestnik szkolenia podaje całkowicie dobrowolnie będą przetwarzane na potrzeby informacyjne i marketingowe. Podstawą przetwarzania ww. danych jest prawnie uzasadniony cel związanych z oferowaniem usług własnych przez administratora. Dostęp do Państwa danych będą mieli wyłącznie pracownicy naszej firmy oraz podmioty i firmy współpracujące, w tym zapewniające obsługę systemów informatycznych. Państwa dane będą przetwarzane przez okres wynikający z kryterium prowadzenia działalności szkoleniowej przez naszą firmę. Państwa dane nie będą udostępniane, przekazywane żadnym innym podmiotom zewnętrznym. Przysługuje państwu prawo do: żądania dostępu do danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia, a także prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania oraz przeniesienia danych i wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczącej przetwarzania przez nas Państwa danych osobowych. Państwa dane nie będą wykorzystywane do profilowania, ani podejmowania zautomatyzowanych decyzji. Zgłaszający oraz uczestnik oświadczają iż podają swoje dane osobowe całkowicie dobrowolnie i wyrażają zgodę na ich przetwarzanie zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 oraz ustawą z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. Nr 144, poz. 1204 z późniejszymi zmianami) dla celów informacyjnych i marketingowy

|  |
| --- |
| **CENTRUM SZKOLEŃ Tel.** 721 649 991  **mail:** szkolenia@szkolenia-css.pl**SPECJALISTYCZNYCH Tel. (**17) 7851961 **www.szkolenia-css.pl**  |

**NIP: 813 332 02 68 Fax: (**17) 78 52179

 **PROGRAM SZKOLENIA**

|  |
| --- |
| **www.szkolenia-css.pl****mail:** szkolenia@szkolenia-css.pl**Tel.** 721 649 991**Tel. (**17) 78 51 961**Fax: (**17) 78 52 179 |

**PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W MIEJSCU PRACY**

1. **Obowiązki pracodawcy w obszarze równego traktowania pracowników i przeciwdziałania mobbingowi (zakres regulacji kodeksowej)**
* czym jest równe traktowanie w zatrudnieniu ?
* czy pracownicy zatrudnieni na takich samych stanowiskach muszą mieć identyczne warunki pracy i płacy ?
* czym jest dyskryminacja ?
* kiedy inne traktowanie pracownika na tle pozostałych zatrudnionych nie jest niezgodne z prawem ?
* jakie przepisy regulują problematykę przeciwdziałania mobbigowi ?
* skarga pracownika na mobbing – jak powinien zadziałać pracodawca ?
* jakie działania ma podjąć pracodawca dla realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi ?
1. **Mobbing – definicja i zakres pojęciowy (nierówne traktowanie i molestowanie jako element mobbingu):**
	* długotrwałość (jak długo musi trwać zachowanie aby można mówić o mobbingu ? czy jednorazowe akty przemocy, agresji, słowna napaść są mobingiem ?)
	* uporczywość (jak mierzyć siłę działania mobbera dla oceny czy zachowanie jest uporczywe ?)
	* przejawiający się nękaniem, zastraszaniem (kto ocenia przejawy ?)
	* skutek (odczucia pracownika a ocena czy doszło do mobbingu – czy jest to zjawisko zależne od subiektywnej czy obiektywnej oceny ?)
	* wybrane orzecznictwo dotyczące przesłanek występowania mobbingu (przykłady)
2. **Przejawy mobbingu:**
	* oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się
	* oddziaływania zaburzające stosunki społeczne
	* działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby
	* działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej
	* działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary
3. **Przyczyny i skutki mobbingu**
	* charakterystyka mobbera (czy można przewidzieć mobbing ? czy zidentyfikowanie cech mobbera może być podstawą do rozwiązania umowy z pracownikiem ?)
	* charakterystyka mobbingowanego (czy jakieś kategorie pracowników wymagają szczególnej ochrony przed mobbingiem ?)
	* charakterystyka organizacji w której występuje mobbing (czy w każdej organizacji może dojść do mobbingu ? jak przewidzieć mobbing ?)
4. **Obowiązki pracodawcy i kadry kierowniczej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi:**
	* profilaktyka (opracowanie i wdrożenie skutecznych i wydajnych procedur – przykłady dobrych i złych praktyk)
	* reagowanie na sygnały (badania i analiza zgłaszanych skarg i wniosków)
	* działania wobec potencjalnego sprawcy i pomoc ofierze mobbingu
5. **Roszczenia pracownika w przypadku mobbingu:**
	* rozwiązanie umowy o pracę ze względu na mobbing (jakie uprawnienia ma ofiara mobbingu ? jakie obowiązki obciążają pracodawcę jeśli pracownik podejmie działania żeby skorzystać z przysługujących uprawnień ? czy pracodawca może odmówić np. rozwiązania umowy z powodu mobbingu jeśli jest przekonany że w organizacji nie ma problemu mobbingu ?)
	* zadośćuczynienie
	* odszkodowanie
	* postępowanie sądowe i ciężar dowodu (kto jest uprawniony do wytoczenia powództwa, jakiego rodzaju ? kto musi udowodnić mobbing ? jakie środki dowodowe można stosować przed sądem ? czy nagrania „z ukrytej kamery” mogą być dowodami w sądzie ?)

|  |
| --- |
| **CENTRUM SZKOLEŃ SPECJALISTYCZNYCH Tel.** 721 649 991 **www.szkolenia-css.pl Tel. (**17) 7851961 **mail:** szkolenia@szkolenia-css.pl |

 **Fax: (**17) 78 52179