**Szkolenie online pn. “Prewencja dyskryminacji i mobbingu w środowisku pracy”**

**Cel szkolenia:**

Celem szkolenia jest zwiększenie wiedzy na temat równouprawnienia, dyskryminacji oraz mobbingu. Po jego ukończeniu uczestnicy zdobędą niezbędną wiedzę z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, przyczyn i objawów mobbingu, rodzajów i skutków tych działań. Uczestnicy poznają także metody przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom oraz konsekwencje prawne wobec mobbera.

Szkolenie prowadzić ma do wzmocnienia umiejętności identyfikowania, reagowania oraz w pewnej mierze przeciwdziałania patologicznym zachowania i postawom w miejscu pracy poprzez osobistą reakcję pracownika.

**Efekty szkolenia:**

* promowanie pozytywnej roli zarówno pracowników, jak i kadry kierowniczej w tworzeniu środowiska pracy wolnego od patologii organizacyjnych;
* wzmocnienie takich kompetencji, jak: współpraca (nastawienie na współdziałanie z innymi w celu sprawnego wykonywania zadań), zarządzanie zespołem (organizowanie i kierowanie działaniami zespołu oraz monitorowanie realizowanych zadań) oraz komunikacja (nastawienie na poprawną komunikację w organizacji i poza nią).

**Forma realizacji:**

Szkolenie (16 godzin dydaktycznych w podziale na 2 dni szkoleniowe) realizowane będzie w całości w formule online z komponentem warsztatowym, w oparciu o metody aktywizujące. Zajęcia będą realizowane w oparciu o praktyczne warsztaty, tj. pracę „na dokumentacji pracowniczej”, orzecznictwie Sądu Najwyższego etc. Grupa szkoleniowa do 15 osób.

**Program szkolenia:**

1. Definicja równouprawnienia, dyskryminacji i mobbingu. Istota ww. zjawisk z perspektywy psychologicznej; społeczne i psychologiczne mechanizmy ich powstawania.
2. Przejawy dyskryminacji i mobbingu w środowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem środowiska akademickiego. Skutki dyskryminacji i mobbingu.
3. Uregulowania prawne przeciwdziałania w odniesieniu do patologicznych zachowań w miejscu pracy, sposoby przeciwdziałania im na gruncie prawnym, zarządczym i psychologicznym (m. in. “od konfliktu do mobbingu”).
4. Analiza case studies – konstruktywne i nieefektywne ścieżki działań pracowników w sytuacji mobbingu lub dyskryminacji
5. Znaczenie indywidualnej reakcji behawioralnej osoby doświadczającej dyskryminacji i/lub mobbingu oraz świadka/świadkini zachowan patologicznych w organizacji.
6. Identyfikacja indywidualnego odczuwania dyskryminacji (w tym molestowania) oraz mobbingu. Psychologiczne "cienkie granice", "sfery niejasności" oraz "wspólne mianowniki" (Jak dobrze rozpoznawać zjawiska niepożądane i jak oswoić się z niejasnością, którą zazwyczaj przynoszą?)
7. Indywidualna reakcja w sytuacji dyskryminacji – ćwiczenia praktyczne w oparciu o uniwersyteckie case’y.
8. Podejmowanie mikrointerwencji w reakcji na mikronierówności doświadczane w miejscu pracy.

### **Formy i metody pracy**: wykład/ webinarium, prezentacja z praktycznymi przykładami, case studies, dyskusja, wymiana doświadczeń między uczestnikami, odgrywanie ról.

Informacje o wykładowcy realizującym szkolenie

**Maciej Kasperowicz** – Prawnik/Wykładowca. Jest absolwentem prawa Uniwersytetu Warszawskiego.

W Dzienniku Gazecie Prawnej prowadził Tygodnik Kadrowy. Współpracował z Polską Agencją Prasową oraz firmą Wolters Kluwer, wydawcą programu prawniczego LEX. Jest autorem ponad 300 artykułów i publikacji prawniczych z zakresu prawa pracy i prawa administracyjnego, m.in.:

1. „Umowy o pracę"
2. „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji”
3. „Zagrożenie dla pracodawcy związane z występowaniem mobbingu”
4. "Ochrona danych osobowych w praktyce"
5. "Wynagrodzenia pracownicze"
6. „Dochodzenie roszczeń przed sądami”
7. „Współpraca ze związkami zawodowymi”

Jest również Inspektorem Ochrony Danych Osobowych, gdzie odpowiada m.in. za procedury rekrutacyjne
i zatrudnieniowe. Posiada wieloletnie doświadczenie jako doradca dla wielu instytucji, zarówno publicznych jak i prywatnych (Leclerc, PZL Świdnik, PKP, Gedeon Richter, OBI, Velux, Decorglass, Wojewódzkie Urzędy Pracy (w Warszawie, Gdańsku, Lublinie, Olsztynie, Opolu, Katowicach), Ministerstwo Skarbu Państwa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Urząd ds. Cudzoziemców, urzędy wojewódzkie oraz marszałkowskie, Powiatowe Urzędy Pracy, urzędy miast i gmin).

Maciej Kasperowicz jest również wykładowcą akademickim. Prowadzi zajęcia zarówno na studiach magisterskich jak i podyplomowych (prawo pracy, prawo administracyjne, ochrona danych osobowych, prawo cywilne).

**Harmonogram szkolenia**

**realizowanego w terminie 28-29 kwietnia 2022**

|  |  |
| --- | --- |
| Godziny zajęć | Zakres tematyczny dzień I  |
| **8.45 – 9.00** | **Logowanie do systemu** |
| 9.00 – 9.10 | ***Test sprawdzający*** *(pre test – uczestnicy na maila otrzymują w Wordzie test który podpisują imieniem i nazwiskiem, wypełniają i odsyłają na podany mail)* |
| * 1. – 10.30
 | 1. Pojęcie i definicje konfliktów i napięć w środowisku pracya. W ujęciu psychologicznymb. W ujęciu prawnymc. Czy można prowadzić monitoring pracowników?d. Poczta elektroniczna pracownika - służbowa czy prywatna? |
| 10.30 – 10.45 | Przerwa |
| 10.45 – 12.15 | 2. Konflikty w miejscu pracy jako przejaw mobbingu i dyskryminacji w organizacji a. Przyczyny i uwarunkowania mobbingub. Przyczyny organizacyjne, w tym cechy zarządzającego organizacjąc. Osobowość mobberad. Przejawy i fazy nieetycznych zachowańe. Podział zachowań wg Leymannaf. Uporczywość i długotrwałość zachowańg. Metody odróżniania konfliktów interpersonalnych i innych patologicznych zjawisk występujących w organizacji od konfliktów o charakterze mobbingu |
| 12.15 – 12.30 | Przerwa |
| 12.30 – 14.00 | 3. Rodzaje konfliktów ze względu na schemat relacji (schematy strukturalne) a. na linii przełożony – podwładny b. na linii podwładny – przełożony c. pomiędzy współpracownikami d. Nękanie a zastraszanie (uwarunkowania akdemickie) |
| 14.00 – 14.10 | Przerwa |
| 14.10 – 15.40 | 4. Mobbing a dyskryminacja (nierówne traktowanie)a. Definicja dyskryminacji w ustawodawstwie polskimb. Dyskryminacja a mobbingc. Mobbing wg. Leymannad. Zachowania zgodne z prawem pracy, które mogą jednak wywoływać mylne wrażenie mobbingu (godziny nadliczbowe, polecenia pracodawcy itp. |

|  |  |
| --- | --- |
| Godziny zajęć | Zakres tematyczny dzień II  |
| **8.45 – 9.00** | **Logowanie do systemu** |
| 9.00– 10.30 | 5. Obowiązek oraz sposoby przeciwdziałania i reagowania na napięcia i konflikty występujące w zakładzie pracya. Roszczenia pracownikab. Roszczenie regresowe pracodawcyc. Wewnętrzna polityka antymobbingowa |
| 10.30 – 10.45 | Przerwa |
| 10.45-12.15 | 6. Zasady ustalania i zaistnienia nieetycznych zachowań w zakładzie pracya. Wewnętrzna procedura b. Komisja c. Ankiety anonimowe |
| 12.15 – 12.30 | Przerwa |
| 12.30 – 14.00 | 7. Procedury antymobbingowe a odpowiedzialność za mobbing/dyskryminacjęa. Przygotowanie polityki antymobbingowejb. Przygotowanie i powołanie do funkcjonowania komisji antymobbingowej8. Konsekwencje związane z mobbingiem/dyskryminacjąa. Konsekwencje w sferze HRb. Konsekwencje w obszarze PRc. Skutki organizacyjne dla kadry zarządzającejd. Konsekwencje dla mobbera |
| 14.00 – 14.10 | Przerwa |
| 14.10 – 15.40 | ***Test sprawdzający*** *(post test – uczestnicy na maila otrzymują w Wordzie test, który podpisują imieniem i nazwiskiem, wypełniają i odsyłają na podany mail)****Ankieta ewaluacyjna*** *(uczestnicy otrzymają link do ankiety przygotowanej przez UŚ, którą wypełniają w aplikacji Forms)* |