

Czas trwania: 3-4h

Mobbing i dyskryminacja w placówkach oświatowych

– zmiany 2026 oraz obowiązki pracodawcy

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Sesja QA

CEL KSZTAŁCENIA

Cele szkolenia:

- zwiększenie świadomości pracowników i kadry zarządzającej,
- przygotowanie organizacji do zmian w prawie pracy,
- ograniczenie ryzyk prawnych i finansowych,
- rozwój kultury organizacyjnej opartej na szacunku.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Definicja mobbingu i dyskryminacji – podstawy prawne

- Mobbing w aktualnych przepisach: przesłanki mobbingu, uporczywość i długotrwałość zachowań, różnica między konfliktem a mobbingiem, przykłady zachowań mobbingowych.
- Dyskryminacja i nierówne traktowanie: dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, molestowanie i molestowanie seksualne, przesłanki chronione, przykłady naruszeń.

2. Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

- obowiązek przeciwdziałania,



- tworzenie bezpiecznego środowiska pracy,
- wdrażanie polityk i procedur,
- szkolenia i działania prewencyjne,
- odpowiedzialność cywilna i reputacyjna,
- rola kadry kierowniczej.

3. Nowa definicja mobbingu

- uproszczenie definicji,
- usunięcie przesłanki długotrwałości,
- nacisk na uporczywość zachowań,
- odróżnienie pojedynczych incydentów od mobbingu.

4. Rozszerzenie katalogu zachowań mobbingowych

- katalog otwarty,
- wskazanie typowych form: poniżanie, zastraszanie, izolowanie, utrudnianie pracy, podważanie kompetencji.

5. Mobbing niezależny od intencji sprawcy

- znaczenie skutków zachowań,
- brak konieczności wykazania złej woli,
- odpowiedzialność za polecenie i zachęcanie do mobbingu.

6. Wzmocnienie obowiązków pracodawcy

- działania: prewencyjne, wykrywające, reagujące, naprawcze
- wsparcie dla ofiar,
- realne, a nie formalne przeciwdziałanie.

7. Obowiązkowe procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

- obowiązek wdrożenia,
- regulamin pracy i obwieszczenia,
- jasne zasady zgłaszania,
- postępowanie wyjaśniające.

8. Ułatwienia dowodowe dla pracowników



- zmniejszenie formalizmu,
- większa ochrona pracownika,
- zgodność z regulacjami UE.

9. Wyższe odszkodowania i zadośćuczynienia

- minimalne świadczenia powiązane z płacą minimalną,
- wzrost ryzyk finansowych,
- większa liczba sporów.

10. Odpowiedzialność sprawcy i regres pracodawcy

- roszczenia wobec sprawcy,
- możliwość regresu,
- odpowiedzialność menedżerów.

11. Warunkowe zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności

- skuteczne procedury,
- działania prewencyjne,
- znaczenie compliance HR.

12. Integracja z zasadą równego traktowania i ochroną sygnalistów

- powiązanie z dyskryminacją,
- otwarty katalog naruszeń,
- ochrona zgłaszających.

13. Wzrost znaczenia kultury organizacyjnej i prewencji

- audyty,
- badania klimatu pracy,
- anonimowe zgłoszenia,
- szkolenia,
- monitoring ryzyk.

14. Zwiększona kontrola instytucji nadzorczych

- rola Państwowej Inspekcji Pracy,
- większe znaczenie compliance,



- dokumentowanie działań.

PROWADZĄCY

Justyna Świder - Radca prawny wpisany na listę Okręgowej Izby Radców Prawnych w Katowicach. Specjalista z zakresu prawa cywilnego, w tym oświatowego i samorządowego oraz administracyjnego. Biegle porusza się w prawie pracy. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji, a także Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Wieloletni pracownik samorządowy w sektorze publicznym oraz autorka komentarzy eksperckich z zakresu prawa cywilnego, oświatowego, administracyjnego, samorządowego oraz prawa pracy.

