

Mobbing, dyskryminacja lub nierówne traktowanie w zatrudnieniu w praktycznym ujęciu

Zapraszamy Państwa na szkolenie dotyczące mobbingu, dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podczas zajęć do niezbędnego minimum zostaną ograniczone zagadnienia teoretyczne. Dzięki temu jak najwięcej czasu przeznaczymy na omawianie konkretnych sytuacji praktycznych. Uczestnicy na bieżąco będą oceniać, czy dana sytuacja wyczerpuje kodeksowe znamiona mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podczas szkolenia pojawią się też nieoczywiste przykłady zdarzeń zgodnych z prawem i w żaden sposób niestanowiących naruszenia regulacji antymobbingowych lub antydyskryminacyjnych.

W trakcie zajęć pokażemy praktyczne różnice między najczęściej mylonymi pojęciami, czyli mobbingiem a dyskryminacją oraz molestowaniem a molestowaniem seksualnym. Wskażemy na to, gdzie przebiega granica pomiędzy dyskryminacją pośrednią oraz bezpośrednią. Uczestników uczulimy także na zachowania pracodawcy, które teoretycznie są zgodne z prawem, lecz w danej sytuacji mogą stanowić zachowanie potencjalnie mobbingowe. Jeżeli chcecie Państwo dowiedzieć się nie tylko CZY, ale również DLACZEGO konkretne zdarzenie wyczerpuje (lub nie) znamiona mobbingu lub dyskryminacji, to serdecznie zapraszamy na nasze szkolenie.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

- I. Praktyczne zastosowanie definicji mobbingu. Po czyjej stronie leży ciężar wykazania wszystkich przesłanek mobbingu? Kto decyduje o tym, czy dana sytuacja wyczerpuje znamiona mobbingu? Jakie są możliwe dowody wskazujące na zaistnienie mobbingu?**
- II. Kryteria prawne mobbingu. Kiedy można mówić o uporczywości lub długotrwałości jakiegoś zachowania? Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby uznać, że nastąpił rozstrój zdrowia? Jakie są cechy charakterystyczne mobbingu?**
- III. Potencjalne zachowania mobbingowe. Czy egzekwowanie wykonywania poleceń służbowych jest mobbingiem? Kiedy sytuacja teoretycznie zgodna z prawem może być uznana za mobbing?**
- IV. Obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Jakie działania może podjąć pracodawca, aby spełnić wymóg przeciwdziałania mobbingowi? W jakim zakresie pracodawca odpowiada za potencjalne zachowania mobbingowe swoich podwładnych?**
- V. Mobbing przy zatrudnieniu na podstawie umowy cywilnoprawnej. Czy przepisy dotyczące mobbingu odnoszą się również do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy? Czym jest tzw. quasi-mobbing? Jaki jest zakres odpowiedzialności podmiotu zawierającego umowy cywilnoprawne za stosowanie wobec takich osób działań, które wskazują na zaistnienie mobbingu?**

- VI. Kryteria dyskryminacji. Czym różni się dyskryminacja od mobbingu? Czy kryterium dyskryminacyjnym może być inna przesłanka niż wymieniona w Kodeksie pracy?**
- VII. Dyskryminacja pośrednia i dyskryminacja bezpośrednia. Jaka jest różnica pomiędzy dyskryminacją pośrednią a bezpośrednią? Jakie sytuacje można zaliczyć do przykładów dyskryminacji pośredniej? Kto decyduje o tym, czy dana sytuacja wyczerpuje znamiona dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej?**
- VIII. Dyskryminacja w rekrutacji. O czym należy pamiętać w kontekście tworzenia ogłoszenia rekrutacyjnego pod kątem regulacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy? Kiedy można mówić o naruszeniu zakazu dyskryminacji podczas rekrutacji?**
- IX. Molestowanie i molestowanie seksualne. Czym różni się molestowanie od molestowania seksualnego? Jakie są najczęstsze przejawy obu zjawisk? Jak przedstawia się zakres odpowiedzialności pracodawcy za działania swoich podwładnych, którzy są sprawcami molestowania lub molestowania seksualnego?**
- X. Jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę. Czym jest praca jednakowej wartości? Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby różnicować wynagrodzenie pracowników na tym samym stanowisku pracy? Jakie są skutki prawne naruszenia regulacji o jednakowym wynagrodzeniu za jednakową pracę?**
- XI. Pozostałe zagadnienia dotyczące obszaru dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu. Czym jest błędne przypisanie cechy prawnie chronionej? Jakie sytuacje nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu?**

Informacje organizacyjne:

Forma szkolenia: **Szkolenie Online**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby netto: **490,00 zł**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby brutto: **602,70 zł**

Pobierz formularz zgłoszeniowy w PDF lub **zapisz się** online na to wydarzenie poprzez stronę internetową.

