

# Nadchodzące zmiany w przepisach dot. przeciwdziałania mobbingowi – kompleksowe wsparcie dla pracodawców i HR

## ➤ Dlaczego warto zająć się tym już teraz?

W związku z planowanymi zmianami przepisów dotyczących **mobbingu** i **dyskryminacji** coraz więcej organizacji staje dziś przed pytaniem, **jak realnie przygotować się do nowych obowiązków** oraz **ograniczyć ryzyka** prawne, organizacyjne i reputacyjne.

Przyjęta właśnie przez Sejm nowelizacja wyraźnie pokazuje, że po wejściu w życie nowych przepisów oceniane będzie nie tylko formalne posiadanie procedur, ale przede wszystkim **skuteczność działań organizacji w praktyce** – **sposób reagowania na zgłoszenia, przygotowanie managerów, prowadzenie postępowań wyjaśniających czy dokumentowanie działań prewencyjnych**.

W praktyce oznacza to **większe znaczenie**:

- działań prewencyjnych,
- roli **managerów** i **kadry zarządzającej**,
- jakości procedur i ich **faktycznego stosowania**,
- sposobu **dokumentowania** działań,
- **gotowości organizacji** do prowadzenia trudnych spraw.

Jednocześnie doświadczenie pokazuje, że największe ryzyko dla firm rzadko wynika z braku dokumentów. Najczęściej pojawia się wtedy, gdy organizacja **działa zbyt późno**, **decyzje podejmowane są intuicyjnie**, a **odpowiedzialność** za trudne sytuacje pozostaje **niejasna**.

**Dlatego warto przygotować organizację już teraz** – zanim pojawi się pierwsze zgłoszenie, konflikt lub spór.

## ➤ Co zyskujesz współpracując z nami?

Przede wszystkim – organizację, która działa **świadomie** również w trudnych sytuacjach.

- Nie tracisz czasu na interpretację przepisów – mówimy **prostym językiem**, co trzeba zrobić i dlaczego.
- Wiesz, które działania są **rzeczywiście potrzebne** i gdzie koncentrują się największe **ryzyka** – bez wdrażania zbędnych formalności.
- Zyskujesz uporządkowany **sposób działania**, który nie zależy od doświadczenia jednej osoby w HR czy pojedynczego managera.
- **Ograniczasz ryzyko** sporów, błędnych decyzji i kosztownych działań podejmowanych pod presją czasu.

## ➤ Jak podchodzimy do nowych przepisów?

Zaczynamy od pytania: czy Twoja organizacja wie, co zrobić, jeśli jutro pojawi się trudna sytuacja?

Naszym celem nie jest stworzenie dokumentów „na wypadek kontroli”. Pomagamy **budować rozwiązania**, które pozwalają działać spokojnie, konsekwentnie i bez improwizacji. Łączymy perspektywę prawa pracy, zarządzania ryzykiem i praktyki działania organizacji.

Projektujemy rozwiązania, które:

- zwiększają **bezpieczeństwo** decyzji,
- **porządkują** role i odpowiedzialności,
- **wspierają** managerów i HR,
- **ograniczają ryzyko** eskalacji konfliktów,
- budują **przewidywalność** działania.

Tak, aby organizacja była przygotowana nie tylko formalnie – ale przede wszystkim **operacyjnie**.

## ➤ Jak wygląda współpraca?

### 1. Diagnozujemy, jak działa organizacja dzisiaj

Zaczynamy od **poznania organizacji** – jej struktury, sposobu zarządzania i obecnych rozwiązań. Analizujemy nie tylko dokumenty, ale również praktykę działania:

- procedury i regulacje,
- role HR i managerów,
- sposób obsługi zgłoszeń,
- komunikację wewnętrzną,
- proces podejmowania decyzji.

**Efekt:** otrzymujesz **obraz** obecnych **ryzyk oraz rekomendacje** działań dopasowane do skali i specyfiki organizacji.

### 2. Projektujemy rozwiązania dopasowane do firmy

Nie wdramy gotowych wzorów. **Budujemy rozwiązania**, które odpowiadają kulturze organizacyjnej i modelowi zarządzania.

W zależności od potrzeb może to obejmować:

- zmianę procedur,
- uporządkowanie ścieżek eskalacji,
- zasady prowadzenia postępowań wyjaśniających,
- standardy działania managerów,
- sposób dokumentowania działań.

**Efekt:** organizacja otrzymuje **jasny model działania** – możliwy do zastosowania w praktyce.

### 3. Wyposażamy ludzi w narzędzia do działania

Najlepsze procedury nie działają bez **ludzi**. Dlatego pracujemy z osobami, które będą podejmować decyzje. **Szkolimy i wspieramy:**

- zarząd,
- HR,
- managerów,
- osoby zaangażowane w wyjaśnianie zgłoszeń.

Pokazujemy nie tylko „co mówi przepis”, ale przede wszystkim – jak **działać** w rzeczywistych sytuacjach.

**Efekt:** organizacja nie zostaje z dokumentem, ale z **kompetencją**.

### 4. Wspieramy w pierwszych sprawach i trudnych przypadkach

Wdrożenie kończy się wtedy, gdy organizacja potrafi działać **samodzielnie**. Dlatego po wdrożeniu możemy wspierać przy:

- pierwszych zgłoszeniach,
- postępowaniach wyjaśniających,
- komunikacji wewnętrznej,
- decyzjach HR i zarządu.

Masz dostęp do **eksperskiego wsparcia** wtedy, gdy jest najbardziej potrzebne.

### ➔ Nie tylko prawo

Jeżeli projekt wymaga szerszego spojrzenia, wspieramy organizacje w obszarze:

- kultury organizacyjnej,
- rozwoju liderów,
- komunikacji wewnętrznej.

Dzięki temu wdrożenie nowych przepisów nie kończy się na zgodności – ale realnie wzmacnia sposób działania organizacji.

**Przygotowujemy organizacje nie na kontrolę. Przygotowujemy je na rzeczywistość.**

**Kompleksowo. Praktycznie. Bez nadmiaru formalności.**

**Powyższa oferta może stanowić punkt wyjścia do dalszych rozmów o zakresie naszego wsparcia. Zapraszam do kontaktu i rozmowy.**

#### Sylwia Jaworska - radca prawny, wspólnik

Posiadam doświadczenie w kompleksowym wsparciu pracodawców w sprawach dotyczących nierównego traktowania, mobbingu, dyskryminacji oraz wszelkich działań nieetycznych i niepożądanych w organizacji.

Prowadzę szkolenia oraz seminaria z zakresu mobbingu i dyskryminacji, a także reprezentuję naszych Klientów w sporach sądowych dotyczących ww. zagadnień.

