

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

➤ Dlaczego warto zająć się tym już teraz?

W związku ze 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.

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 eksperckiego wsparcia wtedy, gdy jest najbardziej potrzebne.

Przygotowujemy organizacje nie na kontrolę. Przygotowujemy je na rzeczywistość.

Kompleksowo. Praktycznie. Bez nadmiaru formalności.

Każdy pracodawca mierzy się z innymi wyzwaniami, dlatego zapraszam na krótkie, niezobowiązujące spotkanie online. Pozwoli nam ono poznać Państwa potrzeby i przygotować ofertę dopasowaną do specyfiki organizacji – bez zbędnych usług i z naciskiem na rozwiązania, które rzeczywiście wesprą Państwa we wdrożeniu nowych obowiązków.

Zapraszam do kontaktu.

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.



sylwia.jaworska@szuszczyński.pl



786-320-516

