Konspekt warsztatów dla specjalistów ds. rekrutacji i HR

"Rekruter jako Strażnik: Jak nie stać się mobberem i jak budować bezpieczne procesy rekrutacji zdalnej."

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

www.remotemobbing.com

Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa Licencja Publiczna

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

Grupa docelowa: Rekruterzy (in-house i agencyjni), specjaliści HR, Hiring Managerowie biorący udział w rekrutacji.

Główny cel warsztatu:

Zwiększenie świadomości rekruterów na temat cybermobbingu i dyskryminacji w procesie zdalnej rekrutacji oraz wyposażenie ich w narzędzia do prowadzenia etycznych, zgodnych z prawem (PL/BG) procesów naboru.

Cele szczegółowe:

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

- Definiuje cybermobbing w rekrutacji, potrafi rozpoznać zachowania mobbingowe specyficzne dla procesów online, takie jak celowa izolacja cyfrowa (ghosting), publiczne poniżanie podczas assessment center online czy cyberstalking kandydatów.
- Zna ramy prawne (PL i BG), rozumie różnicę między selekcją a dyskryminacją w świetle przepisów (Kodeks Pracy, ustawa PADA w Bułgarii) i wie, jakich pytań nie wolno zadawać podczas zdalnych rozmów (np. o życie prywatne widoczne w tle kamery).
- Identyfikuje się w roli „strażnika", potrafi zauważyć i asertywnie zareagować na toksyczne zachowania Hiring Managerów (kadry zarządzającej) wobec kandydatów lub pracowników zdalnych.
- Unika nieświadomych błędów. Jest świadomy, że pewne „standardowe" praktyki (np. zlecanie zadań „na wczoraj" w weekendy, wyśmiewanie warunków domowych kandydata) mogą być prawnie uznane za nękanie lub naruszenie godności.
- Wspiera kulturę organizacyjną. Wie, jak wdrażać procedury onboardingowe, które chronią nowego pracownika zdalnego przed wykluczeniem i izolacją od pierwszego dnia pracy.

Metody:

- Wykłady interaktywne, prezentacja definicji prawnych i psychologicznych mechanizmów cybermobbingu.
- Studia przypadków (Case Study). Analiza rzeczywistych sytuacji z procesów rekrutacyjnych (np. „Trudny Hiring Manager", „Kandydat wyśmiany na wideokonferencji").
- Symulacje (role-playing), Odgrywanie ról na linii Rekruter–Kandydat oraz Rekruter–Manager, mające na celu przećwiczenie asertywnych reakcji na próby dyskryminacji.
- Autodiagnoza (checklista). Praca z listą kontrolną zachowań rekrutera, pozwalająca zidentyfikować własne ryzykowne nawyki.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- Dyskusje w grupach. Wymiana doświadczeń na temat granic między badaniem odporności na stres a mobbingiem.

Materiały szkoleniowe:

- Prezentacje multimedialne, zawierające statystyki dotyczące skali zjawiska w Polsce i Bułgarii oraz definicje prawne.
- Broszura Informacyjna, kompendium wiedzy o cybermobbingu, ścieżkach pomocy i dobrych praktykach.
- Karty pracy, zestawy ćwiczeń do analizy przypadków (Case Studies) oraz formularze do symulacji rozmów.
- Checklista Rekrutera. Narzędzie do audytowania własnych procesów rekrutacyjnych pod kątem ryzyk prawnych i wizerunkowych.

Rezultaty:

- **Zwiększona świadomość.** Uczestnicy zrozumieją, że rekruter może nieświadomie stać się sprawcą mobbingu (np. poprzez niewłaściwe zarządzanie procesem online) i będą potrafili temu zapobiegać.
- **Profesjonalizacja procesu rekrutacji.** Wdrożenie standardów chroniących godność kandydata (np. transparentność w używaniu narzędzi online, szacunek dla „prawa do bycia offline" w komunikacji z kandydatem).
- **Wzrost kompetencji prawnych.** Znajomość przepisów antydyskryminacyjnych w Polsce i Bułgarii pozwoli rekruterom unikać ryzykownych pytań i zachowań, chroniąc firmę przed pozwami.
- **Lepsza selekcja.** Umiejętność identyfikacji kandydatów lub managerów przejawiających skłonności mobbingowe, co pozwoli chronić zespoły przed wprowadzeniem toksycznych osób.
- **Gotowe narzędzia.** Uczestnicy otrzymają konkretne procedury i skrypty rozmów (zawarte w Broszurze i materiałach), które będą mogli natychmiast zastosować w swojej pracy.

Czas trwania: 6 godzin dydaktycznych.

MOBBING ZDALNY
ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Przebieg warsztatów

1. Wprowadzenie

Zbudowanie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania (kluczowe przy tematyce mobbingu), wyrównanie poziomu oczekiwań uczestników oraz zdiagnozowanie wyjściowego poziomu wiedzy.

Na wstępnie najważniejsze przedstawione zostaną najważniejsza zasada. Zasada poufności (szczególnie ważna przy omawianiu błędów własnych organizacji).

A. Powitanie i kontekst projektu

Prowadzący wita uczestników, przedstawia się i krótko omawia swoje doświadczenie w kontekście HR/psychologii pracy. Zaznacza również, że szkolenie jest częścią szerszego projektu międzynarodowego (Erasmus+), mającego na celu walkę z wykluczeniem i cybermobbingiem. Wyjaśnia, że celem nie jest tylko nauka definicji prawnych, ale przede wszystkim zrozumienie roli rekrutera jako „strażnika" (gatekeepera), który może zapobiec wpuszczeniu mobbera do firmy lub ochronić kandydata przed toksycznym menedżerem.

B. Kontrakt i zasady pracy

Wspólne ustalenie zasad obowiązujących podczas szkolenia. Prowadzący zapisuje je na flipcharcie.

Kluczowe punkty do uwzględnienia:

1. **Poufność i anonimowość.** To najważniejsza zasada. Uczestnicy mogą dzielić się przykładami ze swoich firm („Mój Hiring Manager zrobił…"), ale bez podawania nazwisk i nazw firm. Zasada „Las Vegas", czyli co dzieje się na sali, zostaje na sali.
2. **Szacunek i brak oceny.** Nie oceniamy siebie nawzajem za błędy popełnione w przeszłości. Celem jest nauka, a nie piętnowanie.
3. **Wyłączenie telefonów/skupienie.** Prośba o bycie „tu i teraz", szczególnie ważna przy omawianiu subtelnych sygnałów cybermobbingu.
4. **Otwartość.** Zachęta do zadawania trudnych pytań.

C. Ankieta Wstępna (Pre-test)

Rozdanie uczestnikom krótkiej ankiety (wersja papierowa lub link do formularza online). Celem jest zbadanie poziomu wiedzy uczestników przed szkoleniem, dzięki czemu będziemy mogli zmierzyć efektywność warsztatu.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

D. Icebreaker: „Rekrutacyjne grzechy główne”

Przełamanie lodów, integracja grupy oraz płynne przejście do tematu mobbingu poprzez identyfikację toksycznych zachowań, które uczestnicy znają z autopsji.

- **Przebieg ćwiczenia:**
    1. Prowadzący prosi uczestników, aby przypomnieli sobie jedną sytuację z życia zawodowego (własną lub zaobserwowaną u innych rekruterów/managerów), która była „grzechem” wobec kandydata.
    2. **Runda:** Każdy uczestnik krótko (jednym zdaniem) wymienia to zachowanie.
    3. Prowadzący zapisuje hasła na flipcharcie (np. „brak feedbacku”, „pytanie o ciążę”, „spóźnienie na spotkanie”, „wyśmianie CV”).

Podsumowanie trenera (pomost do części merytorycznej).
Np. Prowadzący wskazuje na flipchart i mówi: „Spójrzcie na tę listę. Wiele z tych zachowań, jak np. brak informacji zwrotnej (ghosting) czy niestosowne komentarze, to nie tylko 'wpadki'. W świetle prawa i psychologii, jeśli są powtarzalne lub naruszają godność, mogą stanowić elementy cybermobbingu. Dziś nauczymy się, jak tych 'grzechów' unikać”.

Wskazówki dla trenera!

Jeśli grupa jest bierna, miej przygotowane własne przykłady „grzechów” (np. ghosting kandydata po 3 etapie rekrutacji, forma cyfrowej izolacji).

Zwróć uwagę, czy uczestnicy nie mylą „stresu rekrutacyjnego” z mobbingiem – to będzie temat późniejszego modułu, ale warto to wychwycić już teraz.

2. Ciemna strona rekrutacji zdalnej. Definicje i skala (45 min)

Cel modułu: Uświadomienie uczestnikom, że specyficzna dynamika rekrutacji (władza vs. zależność) w połączeniu z narzędziami cyfrowymi tworzy idealne środowisko do nadużyć, które często pozostają niezauważone lub są bagatelizowane jako „standard branżowy”.

A. Skrajna asymetria sił, mechanizm powstawania nadużyć.

Wskazówki dla trenera: Rozpocznij od narysowania na flipcharcie wagi. Na jednej szali napisz „Rekruter/Firma” (zasoby, decyzyjność, narzędzia), a na drugiej „Kandydat” (brak wiedzy, lęk przed oceną, potrzeba zarobku).

Komentarz merytoryczny „Rekrutacja to nie jest spotkanie dwóch równorzędnych partnerów biznesowych, mimo że często tak o tym mówimy. To relacja władzy. Kandydat znajduje się w pozycji 'proszącej' i jest poddawany ciągłej ocenie. Ta skrajna asymetria sił sprawia, że kandydaci boją się zgłaszać nieetyczne zachowania ze strachu przed utratą szansy na zatrudnienie. W środowisku zdalnym ta asymetria się pogłębia, rekruter ma kontrolę nad

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

technologią (kto mówi, kogo widać, kto jest wyciszony), co daje mu poczucie bezkarności i anonimowości. Kandydat online jest 'gościem' w systemie pracodawcy, co czyni go podatnym na manipulację”.

B. Definicja Cybermobbingu w rekrutacji

Cybermobbing w rekrutacji to nie tylko otwarte wyzwiska. To każde powtarzalne, celowe działanie z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, które ma na celu poniżenie, zastraszenie lub izolowanie kandydata, naruszając jego godność.

Kluczowe rozróżnienie - należy odróżnić jednorazową nieuprzejmość (brak kultury) od systemowego nękania (mobbingu), choć w procesie rekrutacji granica ta jest cienka ze względu na krótki czas interakcji.

C. Katalog zachowań toksycznych, analiza szczegółowa.

Przejdź do omówienia konkretnych form cybermobbingu, o których uczestnicy mogli nie myśleć w kategoriach przemocy.

1. Ghosting (cyfrowa izolacja i lekceważenie)

Opis zjawiska: To nie jest zwykłe „zapomnienie” o wysłaniu maila. To celowe trzymanie kandydata w niepewności (wirtualnej pętli), szczególnie po zaangażowaniu go w wieloetapowy proces (zadania, testy).

Dlaczego to cybermobbing? jest to forma izolacji cyfrowej. Systematyczne ignorowanie prób kontaktu ze strony kandydata, przy jednoczesnym byciu „online” na LinkedIn, jest demonstracją lekceważenia i naruszeniem godności człowieka (zapisanej w Kodeksie Pracy).

Przykład: Kandydat wykonał zadanie rekrutacyjne zajmujące 8 godzin. Przez 3 tygodnie rekruter nie odpowiada na maile, po czym wrzuca post na LinkedIn o „szacunku w biznesie”.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

2. Naruszenie prywatności (Cyberstalking i „Test domowy”)

Opis zjawiska: Wykorzystywanie technologii do inwigilacji życia prywatnego kandydata.

Formy:

- lustracja tła, komentowanie wyglądu mieszkania widocznego w kamerce, wyśmiewanie otoczenia domowego czy obecności domowników.

- inwigilacja Social Media, ocenianie kandydata na podstawie prywatnych zdjęć z wakacji na Facebooku/Instagramie (niezwiązanych z profilami zawodowymi), co może prowadzić do dyskryminacji.

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- żądanie instalacji oprogramowania, wymuszanie instalacji inwazyjnego oprogramowania monitorującego ekran/ruch gałek ocznych podczas testów online bez pełnej transparentności.

3. Poniżanie publiczne i wykluczenie (Assessment Center Online)

Opis zjawiska: Wykorzystanie dynamiki grupowej online do zademonstrowania władzy.

Formy:

- Mute & Humiliate, krytykowanie kandydata na forum grupy, podczas gdy jego mikrofon jest wyciszony przez moderatora, lub inni uczestnicy mają wyłączone kamery – tworzy to poczucie osaczenia.

- Cyfrowa Izolacja w grupie, celowe niewysyłanie linku do spotkania jednemu kandydatowi lub „zamrażanie" go w wirtualnej poczekalni, podczas gdy inni są już procesowani.

- Przerywanie i umniejszanie, uporczywe przerywanie wypowiedzi kandydata w video-rozmowie, belittle'owanie (umniejszanie) jego doświadczenia tonem lub mimiką, generujące lęk i zastraszenie.

D. Podsumowanie modułu

Refleksja (pytanie do grupy), np. „Które z tych zachowań zdarza się w naszej branży najczęściej i jest 'znormalizowane'?"

Wniosek trenera, np. „technologia ułatwia proces, ale zdejmuje hamulce etyczne. To, co na żywo wydawałoby się rażącym nietaktem (np. wyjście z pokoju bez słowa – odpowiednik zerwania połączenia/ghostingu), w świecie wirtualnym przychodzi z łatwością. Zadaniem profesjonalnego rekrutera jest nałożenie na siebie „autocenzury" i dbanie o transparentność."

3. Prawo w rekrutacji , czyli gdzie kończy się selekcja, a zaczyna dyskryminacja? (Czas trwania: 45 minut)

Cel modułu: Wyposażenie rekruterów w wiedzę niezbędną do odróżniania pytań dopuszczalnych (związanych z kompetencjami) od pytań zakazanych (naruszających dobra osobiste lub dyskryminujących), ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki prawa polskiego i bułgarskiego.

A. Polska: Kodeks Pracy i "Lista Pytań Zakazanych"

Podstawa prawna: Art. 18^{3a} (zakaz dyskryminacji) oraz Art. 22^{1} Kodeksu Pracy (katalog danych, których można żądać).

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

Rekruter ma prawo pytać o kwalifikacje, doświadczenie i wykształcenie. Pytania wykraczające poza ten katalog są ryzykowne. W Polsce szczególnie wrażliwym obszarem są „plany rodzinne”.

- Case study: "niewinne pytania" o dzieci.
    - *Pytanie rekrutera:* „Widzę, że ma Pani dwójkę małych dzieci. Jak Pani zorganizuje opiekę w razie choroby?”
    - Jest to pytanie dyskryminujące ze względu na płeć i rodzicielstwo. Sugeruje, że kandydatka będzie mniej dyspozycyjna niż mężczyzna.
    - *Konsekwencje (co grozi?).* Kandydat, któremu odmówiono zatrudnienia z tego powodu, może pozwać niedoszłego pracodawcę o odszkodowanie (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie), a firma naraża się na kryzys wizerunkowy.

B. Bułgaria, dwa filary ochrony kandydata.

Wskazówka dla trenera: wyjaśnij uczestnikom, że bułgarskie prawo jest w pewnych aspektach bardzo restrykcyjne i opiera się na dwóch kluczowych aktach.

1. Ustawa o Ochronie przed Dyskryminacją (PADA - Protection Against Discrimination Act):

Jest to kluczowy akt prawny. Zadawanie pytań dotykających cech chronionych (wiek, płeć, stan cywilny, niepełnosprawność) w procesie rekrutacji może stanowić bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację.

Rekrutacja online również podlega tym przepisom – technologia nie zwalnia z przestrzegania prawa.

2. Ochrona Godności (Art. 127 ust. 2 Kodeksu Pracy):

Pracodawca ma obowiązek chronić godność pracownika (i kandydata w procesie naboru).

W rekrutacji zdalnej oznacza to zakaz zachowań upokarzających, np. wyśmiewania wyglądu kandydata na kamerze czy jego otoczenia domowego.

C. Case Study: "test na stres" czy agresja?

Opis sytuacji: Podczas rozmowy kwalifikacyjnej online, rekruter zauważa w tle kandydata bałagan i przebiegające dziecko. Zaczyna głośno komentować: „Widzę, że u Pana 'domowe przedszkole'. W naszej firmie cenimy profesjonalizm, a to biuro wygląda mało poważnie”. Kandydat czuje się ośmieszony i zrezygnowany.

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

Dyskusja w grupie: Czy to dopuszczalny test odporności na stres?

Analiza prawna (wnioski do przekazania przez trenera):

- to nie jest test. Takie zachowanie to naruszenie godności osobistej. W Bułgarii stanowi to naruszenie Art. 127 KP (obowiązek ochrony godności).

- znamiona dyskryminacji, komentarze dotyczące życia rodzinnego (dziecko w tle) mogą zostać uznane za molestowanie/nękanie w rozumieniu ustawy PADA, jeśli odnoszą się do cech chronionych (rodzicielstwo).

- wniosek, używanie wideorozmowy do oceniania życia prywatnego kandydata (jego mieszkania, rodziny) jest nielegalne i nieetyczne.

D. Ćwiczenie: "Zielone i Czerwone Światło"

Cel: Szybka weryfikacja umiejętności formułowania pytań.

Przebieg: Trener czyta pytanie, uczestnicy podnoszą kartkę
(Zieloną – Legalne / Czerwoną – Nielegalne/Ryzykowne).

Przykładowe pytania:

1. *„Czy jest Pan gotowy na częste wyjazdy służbowe?”*
   -> Zielone (Dotyczy dyspozycyjności).
2. *„Czy planuje Pani ciążę w najbliższym roku?”*
   -> Czerwone (Dyskryminacja ze względu na płeć/plany rodzinne).
3. *„Ile ma Pan lat? Pytam, bo mamy młody zespół.”*
   -> Czerwone (Dyskryminacja ze względu na wiek – PADA/KP).
4. *„Czy posiada Pani warunki lokalowe do pracy w ciszy?”*
   -> Zielone (Dopuszczalne przy pracy zdalnej, ale musi być zadane z wyczuciem, bez wchodzenia w sferę prywatną).

Wskazówka dla trenera! Podkreśl, że w rekrutacji zdalnej rekruter „wchodzi” do domu kandydata przez kamerę. To nakłada na niego podwójną odpowiedzialność za poszanowanie granic prywatności. Wyśmiewanie tego, co widać w tle, jest naruszeniem tej granicy.

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

4. Warsztat: "Czy jestem toksycznym rekruterem?" – Autodiagnoza (60 min)

Cel modułu: Krytyczna analiza własnych metod pracy przez uczestników oraz zdefiniowanie granicy między wymagającym procesem rekrutacyjnym a zachowaniami noszącymi znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

A. Wprowadzenie do ćwiczenia

Często myślimy o mobbingu jako o krzyku lub jawnym nękaniu. Jednak w rekrutacji mobbing często ubiera maskę 'profesjonalizmu'. Nazywamy go 'sprawdzaniem odporności na stres' lub 'weryfikacją zaangażowania'. W rzeczywistości wiele z tych 'standardowych' metod to formy przemocy, które w środowisku zdalnym przybierają na sile. Dziś staniemy przed lustrem. Waszym zadaniem nie jest ocenianie siebie nawzajem, ale uczciwa ocena zachowań, które spotykamy na rynku.

B. Praca w grupach

Trener dzieli uczestników na 3-4 osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje zestaw kart z opisami sytuacji (bazujących na tabeli z konspektu).

Zadanie: Uczestnicy muszą przyporządkować każdą sytuację do jednej z trzech kategorii:

1. Profesjonalne (działanie akceptowalne, zgodne ze sztuką).
2. Ryzykowne (balansowanie na granicy, zależy od kontekstu, niezalecane).
3. Mobbing/Dyskryminacja (naruszenie prawa, etyki, godności).

C. Analiza przypadków i moderowana dyskusja

Prowadzący omawia każdy przypadek na forum, prosząc grupy o uzasadnienie wyboru. Poniżej znajduje się „ściąga” dla trenera z argumentacją prawną i psychologiczną.

<u>Sytuacja 1: Komentarze o wyglądzie/tle</u>

"O, widzę, że wstał Pan prosto z łóżka" / "Ale ma Pani bałagan w tle"

Prawidłowa klasyfikacja: mobbing / naruszenie godności.
Komentarz dla trenera:

- W środowisku zdalnym publiczne wyśmiewanie wyglądu kandydata, jego tła (np. "nieprofesjonalne biuro w domu", bałagan) lub domowników jest formą upokarzania.
- Takie zachowanie narusza godność osoby (Art. 127 KP w Bułgarii, Art. 11^1 KP w Polsce) i nie ma żadnego związku z oceną kompetencji zawodowych.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- Wniosek: Rekruter nie ma prawa oceniać prywatnej przestrzeni kandydata, do której "wszedł" przez kamerę.

Sytuacja 2: Zadanie na weekend ("na wczoraj")

"Proszę przygotować strategię marketingową na poniedziałek rano. Wiem, że jest piątek 18:00, ale szukamy osób dynamicznych."

Prawidłowa klasyfikacja: ryzykowne / mobbing.
Komentarz dla trenera:

- Wymuszanie pracy w weekendy i wysyłanie zadań o niestandardowych porach jest formą nękania poza godzinami pracy.
- Narusza to "prawo do bycia offline" (right to disconnect).
- W rekrutacji jest to testowanie uległości i braku asertywności, a nie kompetencji. Stawianie nierealistycznych terminów, które nie są opisane w ogłoszeniu, może być postrzegane jako zachowanie poniżające lub celowo utrudniające zadanie.

Sytuacja 3: Celowe przerywanie i presja

"Przerywanie kandydatowi w połowie zdania, podważanie jego słów, ironiczne uśmieszki – w celu sprawdzenia, jak sobie radzi ze stresem."

Prawidłowa klasyfikacja: Ryzykowne (jeśli incydentalne) / Mobbing (jeśli systemowe).
Komentarz dla trenera:

- Uporczywe przerywanie, upokarzanie lub deprecjonowanie kandydata podczas rozmowy wideo (nawet pod płaszczykiem "testu") kwalifikuje się jako nękanie psychiczne.
- Jeśli takie zachowanie generuje lęk i zastraszenie, a kandydat nie wyraził zgody na formę "stress interview", jest to naruszenie godności.

Sytuacja 4: Nagrywanie bez zgody

"Rekruter włącza nagrywanie spotkania na Teams/Zoom, nie informując o tym kandydata, żeby pokazać managerowi'."

Prawidłowa klasyfikacja: Naruszenie prawa / Cyberprzemoc.
Komentarz dla trenera:

- Jest to naruszenie prywatności oraz przepisów o ochronie danych (RODO).

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- Nagrywanie, ocenianie i pokazywanie nagrania osobom trzecim w firmie bez wyraźnej zgody i wiedzy kandydata jest formą cyfrowego nadużycia.
- Kandydat ma prawo wiedzieć, że jest nagrywany i kto będzie miał dostęp do nagrania.

Sytuacja 5: Pytania o opiekę nad dziećmi

"Praca jest zdalna, a słyszę dziecko. Kto się nim zajmie, jak będzie Pan pracował?"

Prawidłowa klasyfikacja: Dyskryminacja.
Komentarz dla trenera:

- Zadawanie pytań dotykających cech chronionych (takich jak stan cywilny, status rodzicielski) zamiast skupiania się na kwalifikacjach jest wprost uznawane za dyskryminację (np. w świetle bułgarskiej ustawy PADA).
- Pytanie to sugeruje, że rodzic (często kobieta) będzie gorszym pracownikiem, co jest naruszeniem zasad równego traktowania.

Praca w grupach, analiza zachowań. Uczestnicy otrzymują listę zachowań i muszą zaklasyfikować je jako: *Profesjonalne / Ryzykowne / Mobbing/Dyskryminacja*.

Zachowanie	**Klasyfikacja i Uzasadnienie**
"Komentowanie wyglądu kandydata na kamerce (np. 'O, widzę, że wstał Pan prosto z łóżka')."	**Mobbing/Naruszenie godności.** Upokarzanie, niezwiązane z kompetencjami.
"Zlecenie zadania rekrutacyjnego na weekend z terminem 'na wczoraj'."	**Ryzykowne/Mobbing.** Naruszenie prawa do bycia offline, testowanie uległości, a nie kompetencji.
"Celowe przerywanie kandydatowi w połowie zdania, by sprawdzić asertywność."	**Ryzykowne.** Jeśli uporczywe – mobbing. Stosowanie technik stresu bez zgody i uzasadnienia.
"Nagrywanie rozmowy bez wyraźnej zgody kandydata."	**Naruszenie prawa/Cyberprzemoc.** Naruszenie RODO i prywatności.
"Zadawanie pytań o opiekę nad dziećmi w kontekście pracy zdalnej."	**Dyskryminacja (PADA/KP).** Pytanie o cechy chronione (płeć, rodzicielstwo).

MOBBING ZDALNY

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

D. Podsumowanie i "rachunek sumienia"

Każdy uczestnik otrzymuje chwilę na cichą refleksję.

Pytanie do grupy: "Które z tych zachowań zdarzało nam się usprawiedliwiać w przeszłości jako 'niezbędne dla biznesu'?"

Konkluzja trenera, np. "Pamiętajcie, że rekruter jest wizytówką firmy. Jeśli kandydat doświadczy nękania już na etapie rekrutacji (np. poprzez nierealne terminy zadań lub pytania dyskryminujące), uzna, że cała kultura organizacyjna firmy jest toksyczna. Waszym zadaniem jest bycie filtrem, który zatrzymuje te praktyki, a nie narzędziem, które je stosuje."

5. Rekruter jako Strażnik „Zarządzanie Hiring Managerem” (45 min)

Cel modułu: Wyposażenie rekruterów w umiejętności identyfikowania toksycznych postaw u kadry zarządzającej (Hiring Managerów) oraz w narzędzia asertywnej interwencji, które chronią firmę przed ryzykiem prawnym i wizerunkowym.

A. Wstęp - Rekruter jako „gatekeeper”

Często myślimy, że rola rekrutera kończy się na dostarczeniu kandydata. W rzeczywistości jesteście 'Strażnikami Bramy' (Gatekeepers). Macie podwójną odpowiedzialność, tzn.:

1. Ochrona firmy, nie możecie wpuścić do organizacji kandydata-mobbera, który zniszczy zespół.
2. Ochrona kandydata, nie możecie 'wpuścić' dobrego kandydata do toksycznego zespołu (zarządzanego przez mobbera), bo skończy się to szybkim odejściem pracownika (rotacja), stratą finansową i potencjalnym pozwem. Dziś skupimy się na tym drugim aspekcie, jak zarządzać trudnym Hiring Managerem”.

B. Czerwone Flagi, profil Managera-Mobbera

Prowadzący prosi grupę o wymienienie zachowań managerów, które zapalają u nich „czerwoną lampkę” podczas briefingu rekrutacyjnego.

Omówienie kluczowych sygnałów (na podstawie źródeł):

1. Oczekiwanie dostępności 24/7 (naruszenie granic):

Sygnał: manager mówi: „To jest dynamiczny startup, szukam kogoś bez życia prywatnego”, „Musi odpisywać na Slacku wieczorami”.

Analiza: jest to prosta droga do nękania poza godzinami pracy. W świetle prawa (szczególnie w Bułgarii i nowych przepisach o pracy zdalnej) narusza to „prawo do bycia offline”.

Wniosek: taki manager nie szuka zaangażowania, lecz uległości.

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

2. **Obsesja kontroli (Bossware):**

Sygnał: pytania typu: „Czy IT może zainstalować mu program robiący zrzuty ekranu co 5 minut?", „Jak sprawdzę, czy on w domu pracuje, a nie gotuje obiadu?".

Analiza: nadmierna kontrola cyfrowa (monitoring każdego kliknięcia) jest formą cybermobbingu, służącą zastraszaniu, a nie mierzeniu efektów.

Wniosek: Brak zaufania na start to fundament toksycznej relacji.

3. **Deprecjonowanie poprzedników:**

Sygnał: „Poprzedni pracownik był idiotą", „Nikt w tym zespole nie potrafi pracować".

Analiza: publiczne krytykowanie i poniżanie pracowników to klasyczna przesłanka mobbingu. Jeśli manager mówi tak o byłym pracowniku do rekrutera, będzie tak samo mówił o nowym pracowniku do zespołu.

C. Techniki asertywnej interwencji, czyli jak powiedzieć „STOP"?

Rekruterzy często boją się sprzeciwić Managerowi, który jest wyżej w hierarchii. Kluczem jest zmiana narracji: nie mówimy „nie, bo nie", ale „nie, bo to ryzyko dla Twojego biznesu".

Analiza Scenariuszy (gotowe skrypty):

<u>Sytuacja 1: Dyskryminacja rodzicielska</u>

Kontekst: Manager odrzuca świetną kandydatkę po rozmowie online: „Ma małe dziecko, widziałem w tle. Będzie ją słychać, będzie brała zwolnienia. Odpada".

Błąd rekrutera: Milcząca akceptacja („Ok, szukamy dalej").

Interwencja Prawna (PADA/KP): odrzucenie kandydata ze względu na sytuację rodzinną to bezpośrednia dyskryminacja. W Bułgarii narusza to ustawę PADA (ochrona ze względu na płeć/status osobisty), w Polsce narusza Kodeks Pracy.

- *Skrypt Asertywny:*

„Rozumiem, że zależy Ci na dyspozycyjności (walidacja celu). Jednak odrzucenie kandydatki ze względu na posiadanie dziecka jest niezgodne z prawem (PADA/KP) i naraża naszą firmę na pozew o odszkodowanie. Co więcej, podczas rozmowy technicznej wypadła najlepiej. Czy stać nas na stratę najlepszego merytorycznie eksperta z powodu ryzyka, które możemy zarządzić inaczej (np. ustalając godziny ciszy)?"

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Sytuacja 2: Żądanie inwigilacji (Bossware)

Kontekst: Manager chce, aby w ogłoszeniu lub rozmowie poinformować o obowiązku instalacji oprogramowania śledzącego ruch myszką.

Interwencja Wizerunkowa: użycie takiego oprogramowania sygnalizuje toksyczną kulturę mikrozarządzania, co odstraszy talenty.

- *Skrypt Asertywny:*

„Jako Twój partner HR muszę Cię ostrzec. Wprowadzenie takiej kontroli jest postrzegane na rynku jako forma cyfrowej presji i może zostać zakwalifikowane jako mobbing. Najlepsi kandydaci wycofają się z procesu, widząc taki brak zaufania. Proponuję, abyśmy zamiast czasu spędzonego przed ekranem, mierzyli konkretne efekty (KPI) i dowiezione projekty. To bezpieczniejsze prawnie i skuteczniejsze biznesowo".

Sytuacja 3: „Szukam kogoś 24/7"

Kontekst: Manager naciska na rekrutację kogoś, kto będzie pracował w weekendy bez dodatkowego wynagrodzenia/odbioru godzin.

Interwencja BHP/Wellbeing: Naruszenie norm czasu pracy i prawa do odpoczynku.

- *Skrypt Asertywny:*

„Jasne określenie takich wymagań jest dowodem na planowanie łamania praw pracowniczych (prawo do bycia offline). Jeśli zatrudnimy taką osobę, za 3 miesiące będziemy mieć wakat z powodu wypalenia zawodowego lub sprawę w Sądzie Pracy. Zrekrutujmy kogoś, kto efektywnie zarządza czasem w godzinach pracy, a nie kogoś, kto jest dostępny non-stop".

6. Symulacje - trudne rozmowy rekrutacyjne (60 min)

Cel modułu: Przećwiczenie w bezpiecznych warunkach reagowania na sytuacje kryzysowe w rekrutacji. Uczestnicy mają „na własnej skórze" poczuć różnicę między rekrutacją opartą na presji a tą opartą na partnerstwie, oraz nauczyć się stawiać granice przełożonym.

Prowadzący: „Teraz przejdziemy do praktyki. Podzielimy się na trójki. Pamiętajcie, że to jest poligon doświadczalny, możecie popełniać błędy, bo po to tu jesteśmy. Ważne, żebyście weszli w role na 100%."

Scenariusz 1: "Stresująca rozmowa"

Cel edukacyjny: empiryczne dowiedzenie, że stresor (agresywny rekruter) obniża jakość merytoryczną odpowiedzi kandydata, co prowadzi do błędnych decyzji rekrutacyjnych.

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Przebieg:

1. Podział ról w trójkach: Rekruter, Kandydat, Obserwator.
2. Część A (Presja - 3 minuty): Rekruter zachowuje się toksycznie.
3. Interwencja: Trener mówi głośno „STOP! ZMIANA TRYBU”.
4. Część B (Wsparcie - 3 minuty): Ten sam Rekruter natychmiast zmienia styl na wspierający, kontynuując rozmowę z tym samym Kandydatem.

Instrukcje dla ról:

1. Rola: Rekruter (agresywny)

Mowa ciała: brak kontaktu wzrokowego (patrz w telefon lub notatki), westchnienia, bębnienie palcami, kamienna twarz.

Komunikacja: przerywaj w połowie zdania („Do brzegu, nie mamy czasu”), zadawaj pytania seriami („Dlaczego Pan odszedł? Co Pan robił? Jakie ma Pan wady? Szybko.”), podważaj kompetencje („Tylko tyle Pan osiągnął przez 5 lat?”).

Zadanie: spraw, by Kandydat poczuł się przesłuchiwany.

2. *Rola: Rekruter (Wspierający - po komendzie STOP)*

Mowa ciała: uśmiech, otwarta postawa, kiwanie głową na znak zrozumienia.

Komunikacja: daj czas na zastanowienie („Proszę spokojnie pomyśleć”), parafrazuj („Rozumiem, że to było wyzwanie”), używaj pytań otwartych.

Zadanie: spraw, by Kandydat poczuł się wysłuchany i bezpieczny.

3. Rola: Kandydat

Jesteś specjalistą, ale zależy Ci na pracy. Reaguj naturalnie na zachowanie Rekrutera. W części A spróbuj odpowiedzieć na pytania mimo stresu. W części B zobacz, czy łatwiej Ci zebrać myśli.

4. Rola: Obserwator

Notuj różnice w zachowaniu Kandydata w części A i B. Czy w części A jąkał się, gubił wątek? Czy w części B jego odpowiedzi były bardziej merytoryczne?

Debriefing (omówienie na forum):

- pytanie do Kandydata: „Jak oceniasz jakość swoich odpowiedzi w pierwszej vs. drugiej części? W której części 'sprzedałeś' więcej swojej wiedzy?”

MOBBING ZDALNY
ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- pytanie do Rekrutera: „Jakie informacje uzyskałeś, stosując presję? Czy dowiedziałeś się czegoś o kompetencjach, czy tylko o tym, jak człowiek reaguje na agresję?”

Scenariusz 2: "Interwencja u Managera"

Cel edukacyjny: Trening asertywności wobec przełożonego (Hiring Managera) w sytuacji naruszenia prawa i standardów etycznych.

Przebieg: Rozmowa 1 na 1 (Rekruter vs Manager). Obserwator notuje argumenty użyte przez Rekrutera.

Instrukcje dla ról:

1. Rola: Hiring Manager (Toksyczny)

Jesteś szefem sprzedaży/IT, liczy się dla Ciebie wynik. Uważasz, że HR „wymymyśla problemy”.
Twój cel: Chcesz zadać „zakazane” pytanie, bo masz złe doświadczenia.

Kwestie do użycia:

- *O ciąży:* „Słuchaj, poprzednia dziewczyna zaszła w ciążę po miesiącu. Nie możemy sobie na to pozwolić. Zapytaj ją wprost, jakie ma plany, albo chociaż czy ma już dzieci. Muszę to wiedzieć.”
- *O politykę:* „Widziałem na jej Facebooku jakieś dziwne flagi. Zapytaj, na kogo głosuje, bo nie chcę w zespole konfliktów światopoglądowych.”
- *Opór:* „To ja decyduję, kogo zatrudniam, a nie ty.”

2. Rola: Rekruter (Strażnik)

Musisz zablokować to pytanie. Nie możesz obrazić Managera, ale musisz być nieugięty.
Twoja taktyka: Użyj argumentu „Tarczy Prawnej” i „Interesu Biznesowego”.

Zadanie: Doprowadź do sytuacji, w której Manager rezygnuje z zadania tego pytania.

3. Rola: Obserwator

Zwróć uwagę, czy Rekruter przepraszał (błąd!), czy stawiał granice. Czy użył argumentów prawnych (Kodeks Pracy, PADA)?

Przykładowe skrypty dla Rekrutera (do rozdania jako "ściąga" w trakcie ćwiczenia):

- *Wariant Miękki (Edukacyjny):* „Rozumiem Twoje obawy o ciągłość pracy zespołu (walidacja). Jednak pytanie o plany rodzinne jest wprost zakazane przez Kodeks Pracy. Jeśli to zrobimy, kandydatka może nas pozwać o odszkodowanie, a Ty i ja

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

będziemy tłumaczyć się przed zarządem. Zamiast pytać o ciążę, zapytajmy o jej dyspozycyjność i plany na rozwój w firmie."

- *Wariant Twardy (Ochronny):* „Jako rekruter odpowiadam za legalność tego procesu. Nie mogę zadać tego pytania, ponieważ jest ono dyskryminujące. Jeśli kandydatka nagra tę rozmowę (co online jest łatwe), firma traci reputację, a my ryzykujemy kontrolę Inspekcji Pracy. Skupmy się na kompetencjach – to one dowożą wynik, a nie poglądy polityczne."

<u>Debriefing (omówienie na forum):</u>

- Pytanie do Managera: „Co Cię przekonało do odpuszczenia? Argument o prawie, o pieniądzach, czy może postawa rekrutera?"
- Wniosek trenera: Managerowie często nie znają prawa. Waszą rolą nie jest bycie miłym, tylko bycie kompetentnym doradcą. Chroniąc kandydata, tak naprawdę chronicie Managera przed jego własną ignorancją prawną.

Podsumowanie bloku symulacji:

- Trener pyta uczestników: „Co było trudniejsze: bycie miłym dla kandydata po byciu agresywnym, czy postawienie się szefowi?"
- Rozdanie uczestnikom "Karty Interwencji" (mała kartka z gotowymi zdaniami asertywnymi do portfela).

7. Prewencja i onboarding, pierwsze dni (30 min)

Cel modułu: Uświadomienie uczestnikom, że rekrutacja nie kończy się w momencie podpisania umowy. Prawidłowy onboarding jest narzędziem prewencyjnym, które zapobiega izolacji pracownika, jednemu z głównych mechanizmów mobbingu.

A. Wstęp: dlaczego „świeżak" jest idealną ofiarą?

Przykład: „Gratulacje, zrekrutowaliście kandydata. Ale to właśnie teraz, w pierwszych 3 miesiącach, ryzyko, że stanie się ofiarą mobbingu, jest największe. Dlaczego?

1. <u>Brak sieci wsparcia.</u>
   Nowy pracownik nie ma sojuszników, nie wie, komu zaufać.
2. <u>Nieznajomość 'niepisanych zasad'.</u>
   W biurze widziałby, kto z kim pije kawę. W pracy zdalnej nie widzi dynamiki władzy, co łatwo wykorzystać przeciwko niemu.
3. <u>Izolacja.</u>
   Jeśli nie zostanie aktywnie włączony do grup, stanie się 'cyfrowym duchem'.

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Waszym zadaniem jest zaprojektowanie onboardingu, który nie jest tylko 'topieniem w papierach', ale 'budowaniem tarczy bezpieczeństwa'.”

B. Narzędzie 1: System "Buddy", opiekun, nie szef

„Buddy" to osoba równorzędna stanowiskiem (peer), która nie ocenia nowego pracownika, ale wprowadza go w kulturę firmy.

Dlaczego to chroni przed mobbingiem?

- Zmniejsza izolację społeczną (główną technikę mobbera).
- Daje nowemu pracownikowi bezpieczny kanał do zadawania „głupich pytań” bez lęku przed oceną czy wyśmianiem.
- Buddy działa jak „system wczesnego ostrzegania” – jeśli nowy pracownik zaczyna być nękany, Buddy dowie się o tym pierwszy.

Zadanie dla rekrutera/HR: Wpisanie wyznaczenia Buddy'ego jako obowiązkowy punkt checklisty onboardingowej przed pierwszym dniem pracy.

C. Narzędzie 2: Cyfrowa Mapa Drogowa, jasne kanały komunikacji

W pracy zdalnej wykluczenie z przepływu informacji (np. brak zaproszenia na spotkanie cykliczne, brak dostępu do kanału na Slacku/Teams) jest formą agresji biernej i izolacji.

Rozwiązanie (Checklista Techniczna): HR musi dopilnować, aby nowy pracownik został dodany do wszystkich grup *formalnych i nieformalnych* (np. „kanał luźny”, „kawa online”) w pierwszym dniu.

Wskazówka dla trenera: „Pamiętajcie, że w biurze słychać śmiech z kuchni. Na Teamsie, jeśli nie jesteś na kanale #random, panuje cisza. To ta cisza buduje poczucie wykluczenia”.

D. Narzędzie 3: Broszura Informacyjna „szczepionka” na mobbing.

Prowadzący pokazuje uczestnikom Broszurę Informacyjną (Rezultat Projektu).

Zastosowanie w onboardingu (welcome pack).
Broszura nie powinna być tylko kolejnym PDF-em w intranecie. Należy ją wręczyć (cyfrowo lub fizycznie) jako element powitalny z jasnym komunikatem:

„W naszej firmie dbamy o wysokie standardy. Tutaj masz przewodnik, który mówi o tym, jak dbamy o relacje i gdzie szukać wsparcia, gdybyś czuł się niekomfortowo. To nasza 'konstytucja bezpieczeństwa'.”

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Wartość psychologiczna:

- Dla pracownika: Sygnał „Jestem w bezpiecznym miejscu, firma wie, co to mobbing i mu przeciwdziała".
- Dla potencjalnego mobbera: Sygnał ostrzegawczy „firma edukuje pracowników, więc moje działania zostaną szybko rozpoznane".

Omówienie zawartości Broszury dla nowego pracownika:

- Definicje (czym różni się konflikt od mobbingu).
- Ścieżki zgłaszania nieprawidłowości (wewnętrzne i zewnętrzne).
- Porady dotyczące higieny cyfrowej i prawa do bycia offline.

Pytanie zamykające: „Czy w Waszych firmach onboarding obejmuje szkolenie z tego, jak *nie* dać się mobbingować, czy tylko z tego, jak wypełniać tabelki w Excelu?"

Konkluzja: Bezpieczny onboarding to inwestycja. Pracownik, który czuje się bezpiecznie od pierwszego dnia, szybciej osiąga efektywność i staje się lojalnym ambasadorem firmy.

8. Podsumowanie i Ewaluacja (30 min)

Cel modułu: Utrwalenie zdobytej wiedzy, wyposażenie uczestników w narzędzia do natychmiastowego zastosowania (Checklista) oraz formalna ocena przyrostu kompetencji (wymóg projektu).

A. Podsumowanie merytoryczne i Checklista

Przykładowa narracja trenera: „Przez ostatnie godziny przeszliśmy drogę od definicji cybermobbingu, przez meandry prawa, aż po trudne rozmowy z managerami. Aby ta wiedza nie została w sali szkoleniowej, przygotowaliśmy dla Was 'Checklistę Etycznego Rekrutera'. Traktujcie ją jako 'bezpiecznik'. Przed wysłaniem zaproszenia na rozmowę lub zadaniem pytania, rzućcie na nią okiem."

- rozdanie uczestnikom wydrukowanych kart (lub przesłanie PDF) z poniższą treścią.

Karta: Zasady "Fair Play w zdalnej rekrutacji" (Checklista) *(do rozdania uczestnikom)*

1. Transparentność technologiczna.
   Czy poinformowałem kandydata, jakich narzędzi użyjemy? Czy uzyskałem wyraźną zgodę na ewentualne nagrywanie?

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

2. Szacunek dla prywatności.
   Czy powstrzymuję się od komentowania tła, otoczenia domowego lub wyglądu kandydata widocznego w kamerze?

3. Legalność pytań.
   Czy moje pytania dotyczą wyłącznie kompetencji? Czy wyeliminowałem pytania o sferę rodzinną, plany ciążowe i poglądy (zgodnie z KP i PADA)?

4. Prawo do bycia offline.
   Czy szanuję czas kandydata, nie wysyłając zadań rekrutacyjnych na weekend i nie dzwoniąc o niestandardowych porach?

5. Stop ghosting.
   Czy zapewniłem każdemu kandydatowi (nawet odrzuconemu) informację zwrotną w ustalonym terminie, unikając cyfrowej izolacji?

6. Ochrona przed toksycznością.
   Czy zweryfikowałem, czy Hiring Manager nie przejawia zachowań mobbingowych (np. chęć nadmiernej kontroli, brak szacunku) i czy zareagowałem asertywnie?

B. Panel Dyskusyjny Q&A.

Otwarta dyskusja. Trener moderuje rozmowę, zachęcając do dzielenia się obawami dotyczącymi wdrożenia nowych zasad w ich firmach.

Pytania pomocnicze (jeśli grupa milczy):

- "Który z punktów Checklisty będzie najtrudniejszy do zaakceptowania przez Waszych Hiring Managerów?"
- "Jak planujecie wykorzystać Broszurę Informacyjną w procesie onboardingu?"
- "Czy czujecie się gotowi, by powiedzieć 'STOP', gdy szef każe Wam zadać dyskryminujące pytanie?"

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

Załączniki do konspektu (narzędzia ewaluacyjne)

Poniższe ankiety zostały opracowane analogicznie do załączników z warsztatów dla doradców zawodowych i pośredników pracy, z dostosowaniem pytań do specyfiki pracy rekrutera.

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Załącznik nr 1

ANKIETA WSTĘPNA (PRE-TEST)

(Do wypełnienia przed szkoleniem)

CZĘŚĆ A: Samoocena kompetencji
(Skala 1-5: 1 = W ogóle nie czuję się pewnie, 5 = Czuję się bardzo pewnie)

1. Potrafię zdefiniować cybermobbing w kontekście procesu rekrutacji (np. ghosting, izolacja).
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
2. Znam przepisy prawne (Kodeks Pracy / bułgarska ustawa PADA) dotyczące pytań zakazanych w rekrutacji.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
3. Potrafię rozpoznać, kiedy zachowanie Hiring Managera nosi znamiona mobbingu wobec kandydata.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
4. Wiem, jak asertywnie zareagować, gdy przełożony oczekuje ode mnie zadania pytania dyskryminującego.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
5. Wiem, jak wykorzystać onboarding, aby zapobiec izolacji nowego pracownika zdalnego.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)

CZĘŚĆ B: Test wiedzy
(PRAWDA / FAŁSZ)

1. Zadawanie pytań o plany rodzinne jest dopuszczalne, jeśli rekruter chce sprawdzić dyspozycyjność kandydata.
   PRAWDA
   FAŁSZ
2. Wyśmiewanie bałaganu w tle kandydata podczas wideorozmowy może zostać uznane za naruszenie godności osobistej (Art. 127 KP w Bułgarii).
   PRAWDA
   FAŁSZ
3. Ghosting (brak odpowiedzi po procesie) jest jedynie brakiem kultury, a nie formą przemocy psychicznej/izolacji.
   PRAWDA
   FAŁSZ

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

4. Używanie oprogramowania śledzącego każde kliknięcie (bossware) bez transparentności jest dobrą praktyką zarządczą.
   PRAWDA
   FAŁSZ

5. W Bułgarii kluczowym aktem prawnym chroniącym przed pytaniami o wiek lub płeć jest Ustawa o Ochronie przed Dyskryminacją (PADA).
   PRAWDA
   FAŁSZ

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

Załącznik nr 2:

ANKIETA KOŃCOWA (POST-TEST)

(Do wypełnienia po szkoleniu)

CZĘŚĆ A: Samoocena kompetencji (po szkoleniu) *(Skala 1-5)*

1. Potrafię zdefiniować cybermobbing w kontekście procesu rekrutacji.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
2. Znam przepisy prawne (KP / PADA) dotyczące pytań zakazanych.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
3. Potrafię rozpoznać toksyczne zachowania Hiring Managera.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
4. Wiem, jak asertywnie zablokować dyskryminujące pytanie podczas rozmowy.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
5. Wiem, jak wdrożyć procedury "bezpiecznego onboardingu" (np. system Buddy).
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)

CZĘŚĆ B: Test wiedzy
(PRAWDA / FAŁSZ)

1. Zadawanie pytań o plany rodzinne jest dopuszczalne, jeśli rekruter chce sprawdzić dyspozycyjność kandydata.
   PRAWDA
   FAŁSZ
2. Wyśmiewanie bałaganu w tle kandydata podczas wideorozmowy może zostać uznane za naruszenie godności osobistej (Art. 127 KP w Bułgarii).
   PRAWDA
   FAŁSZ
3. Ghosting (brak odpowiedzi po procesie) jest jedynie brakiem kultury, a nie formą przemocy psychicznej/izolacji.
   PRAWDA
   FAŁSZ
4. Używanie oprogramowania śledzącego każde kliknięcie (bossware) bez transparentności jest dobrą praktyką zarządczą.
   PRAWDA
   FAŁSZ

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

5. W Bułgarii kluczowym aktem prawnym chroniącym przed pytaniami o wiek lub płeć jest Ustawa o Ochronie przed Dyskryminacją (PADA).
   PRAWDA
   FAŁSZ

CZĘŚĆ C: Ewaluacja szkolenia
(Skala 1-5: 1 = Bardzo słabo, 5 = Bardzo dobrze)

1. **Merytoryka:** Treści były przydatne w mojej codziennej pracy rekrutera.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
2. **Warsztat:** Symulacje (role-playing) pomogły mi przećwiczyć trudne rozmowy z managerami.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
3. **Trener:** Prowadzący był kompetentny i angażujący.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
4. **Materiały:** Checklista i Broszura są użytecznymi narzędziami.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)
5. **Organizacja:** Czas i tempo szkolenia były odpowiednie.
   (1)-(2)-(3)-(4)-(5)

Pytania otwarte:

- Którą jedną technikę (np. asertywna odmowa, audyt managera) wdrożysz w swojej pracy od jutra?

MOBBING ZDALNY ISTNIEJE

- Co było dla Ciebie największym zaskoczeniem w kontekście prawnym (PL/BG)?

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL