

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Prowadzenie działań mających na celu ograniczenie patologii relacji interpersonalnych w miejscu pracy

Skrót nazwy

Antymobber

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

6

Krótką charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację pracuje z osobą doświadczającą mobbingu lub dyskryminacji lub nierównego traktowania lub molestowania psychicznego lub molestowania seksualnego lub przemocy oraz z pracodawcą w obszarze przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Przeprowadza rozmowę z osobą informującą o nieprawidłowościach i proponuje jej ścieżki postępowania. Wspiera organizację monitorując przestrzeganie zasad współżycia społecznego oraz higienicznych i bezpiecznych warunków pracy w kontekście zagrożeń psychospołecznych. Przygotowuje dokumenty dotyczące polityk antymobbingowej, dyskryminacyjnej, równościowej oraz kodeksy etyczne. W swoich działaniach wykorzystuje wiedzę dotyczącą zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, prewencji w miejscu pracy, regulacji prawnych, porozumień ramowych, wybranych zagadnień psychologii społecznej. Przestrzega zasad etyki zawodowej w miejscu pracy. Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie we wszystkich instytucjach prywatnych i publicznych. Może również założyć własną działalność gospodarczą w celu świadczenia dedykowanych usług dla firm i instytucji. Orientacyjny koszt uzyskania kwalifikacji wynosi: 2300 zł

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

270

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

- pracownicy administracji; - pracownicy służby BHP; - pracownicy działów kadr; - członkowie

związków zawodowych; - pracownicy HR; - osoby zaufania wybierane demokratycznie przez pracowników; - społeczni inspektorzy pracy.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

brak

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

- ukończone 30 lat; - udokumentowane min. 5 - letnie doświadczenie zawodowe.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Praca to dla człowieka przede wszystkim źródło dochodu, ale również satysfakcji i zadowolenia. Jednocześnie takie powszechne dziś zjawiska, jak konkurencja, coraz bardziej wymagający klienci czy rosnące koszty zatrudnienia powodują stawianie pracownikom coraz większych wymagań, zwiększenie ich odpowiedzialności czy liczby zadań do realizacji, co nierzadko przekracza ich możliwości. Presja czasu, niepewność zatrudnienia, zła organizacja pracy, konflikty w niej występujące to źródła odczuwanego przez pracowników stresu. Jeżeli jest to stan przewlekły, to zaczyna być szkodliwy dla naszego organizmu. Powoduje problemy z koncentracją, zmęczenie czy depresję. Według badań w Unii Europejskiej stres i jego konsekwencje odczuwa aż co 4. pracownik. Stres, a dokładniej dolegliwości, które są jego konsekwencją są także powodem ok. 50-60% nieobecności w pracy (Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, SWD(2017) 10). Stres w miejscu pracy powodowany jest m.in. przez zagrożenia psychospołeczne takie jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie psychiczne, molestowanie seksualne, agresja czy przemoc. Z danych statystycznych wynika, że zdarzają się coraz częściej. W odniesieniu do zagrożeń w miejscu pracy, czyli czynników, które mogą spowodować wystąpienie szkody, powszechnie przyjęto podział na zagrożenia fizyczne (biologiczne, biomechaniczne, chemiczne i radiologiczne) i psychospołeczne. Kryterium tego podziału stanowi sposób oddziaływania zagrożeń na człowieka. Jeżeli oddziaływanie ma charakter bezpośredni, fizykochemiczny, wówczas mamy do czynienia z zagrożeniami fizycznymi, jeżeli natomiast oddziaływanie ma charakter psychofizjologiczny za pośrednictwem mechanizmów stresu – z zagrożeniami psychospołecznymi. Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy to inaczej „stresory zawodowe” lub „źródła stresu w pracy”. W 1984 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy zdefiniowała zagrożenia psychospołeczne jako rodzaj interakcji zachodzących pomiędzy treścią pracy, organizacją pracy, systemami zarządzania, warunkami a kompetencjami, potrzebami i indywidualnymi właściwościami pracownika. Podejście Międzynarodowej Organizacji Pracy stanowi źródło najbardziej aktualnej i powszechnie akceptowanej definicji psychospołecznych zagrożeń zawodowych, wskazującej, że

„psychospołeczne zagrożenia zawodowe to te aspekty organizacji i zarządzania w pracy, wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne”. Można więc wskazać, że skutki narażenia na psychospołeczne zagrożenia zawodowe należy rozpatrywać na trzech poziomach, na których zazwyczaj ujawnia się działanie stresu: fizjologicznym, psychologicznym i behawioralnym (w zachowaniu). Skutki długotrwałe stresu mogą obejmować stresozależne powikłania chorobowe i odnosić się tak samo do zdrowia psychicznego jak i fizycznego. Konsekwencje na poziomie psychiki obejmują stan emocjonalny i funkcjonowanie poznawcze osoby poddanej działaniu stresu. Najczęściej wymieniane psychologiczne skutki działania stresu to symptomy na poziomie emocji takie jak: podwyższony poziom lęku i niepokoju, rozdrażnienie, zniecierpliwienie, nadmierne pobudzenie, niemożność wyciszenia, zmienność nastrojów, obniżenie nastroju; oraz symptomy na poziomie poznawczym, takie jak: obniżenie koncentracji uwagi, nieadekwatna ocena sytuacji i jej następstw, obniżony poziom obiektywizmu, problemy z procesami pamięciowymi, zmniejszenie kreatywności oraz trudności z podejmowaniem decyzji. Konsekwencje na poziomie zachowania wynikające z narażenia na psychospołeczne zagrożenia zawodowe, to między innymi: częstsze popełnianie błędów podczas realizacji zadań, nerwowe nawyki, tendencja do wycofywania się, niechęć do podejmowania działania, pojawienie się nieznanych do tej pory wzorów zachowań, stosowanie i nadużywanie substancji psychoaktywnych. Jak wskazują badania CBOS z 2014 r. (Komunikat 109/2014 „Szykany w miejscu pracy”) mniej więcej co szósty pracownik (17%) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez swojego przełożonego, w tym co dwudziesty (5%) twierdzi, że działo się to często. Szykany ze strony koleżanek, kolegów z pracy są rzadsze niż ze strony szefów. W ostatnich pięciu latach co dwunasty pracownik (8%) padł ofiarą tego typu zachowań ze strony swoich współpracowników. Uwzględniając odpowiedzi na dwa powyższe pytania, można stwierdzić, że niemal jedna piąta pracowników (19%) w ciągu ostatnich pięciu lat była szykanowana przez swoich przełożonych bądź innych współpracowników, przy czym 5% zatrudnionych doświadczało tego często. Dane z najnowszego raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019” przygotowanego przez Koalicję Bezpieczni w pracy pokazują, że skala występowania negatywnych zjawisk psychospołecznych na rynku pracy jest ogromna. Ponad połowa respondentów doświadczyła przemocy słownej, a 14 proc. przemocy fizycznej w miejscu pracy. Wyniki badania nie napawają optymizmem. 63 proc. respondentów zapytanych o doświadczenie negatywnych sytuacji w miejscu pracy spotkało się z nieodpowiednim traktowaniem ze strony przełożonego. Równie często występowała przemoc słowna (53 proc.). Niemal połowa badanych (46 proc.) odpowiedziała, że jest ofiarą mobbingu. Z terminem „mobbing” zetknęła się zaś większość pracowników (78 proc.). Najczęściej bywa on definiowany jako nękanie (22 proc.), stres, presja, wymuszenia (15 proc.) lub prześladowanie (15 proc.). Tak wysoki odsetek osób, które spotkały się z mobbingiem w miejscu pracy, może wynikać również z braku świadomości pełnej definicji zjawiska, którego istotą jest trwałość i uporczywość, a więc długotrwały proces nękania, upokarzania czy wykluczania pracownika. Niemniej to jest dobry moment, aby bić na alarm i wprowadzić odpowiednie regulacje, które wyposażają pracodawcę, w tym służby bhp, w odpowiednie narzędzia do walki z zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy. Pracodawcy mają prawne, jak i moralne obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy. Aby uniknąć wypadków powodujących utratę życia lub urazy oraz ograniczyć straty finansowe i potencjalną odpowiedzialność, pracodawcy muszą prowadzić politykę i stosować procedury zapobiegające przemocy w środowiskach pracy. Taka polityka powinna przewidywać środki identyfikujące potencjalne możliwości zaistnienia przemocy, procedury zapobiegające wystąpieniu przemocy, a w przypadku, gdy środki prewencji zawiodą, powinny być opracowane plany reagowania i łagodzenia dalszych szkód. Odpowiedzialność za określenie odpowiednich działań w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. Kodeks pracy w art. 15 nakłada na niego obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ta

ogólna zasada została szczegółowo opisana w dalszych częściach Kodeksu (szczególnie w dziale X). Zgodnie z art. 207 pracodawca jest m.in. zobowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach (...) oraz działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń. Art. 226 zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które się wiąże z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Przepisy Kodeksu pracy nie precyzują pojęcia zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, a także nie wskazują w sposób bezpośredni, że należą do nich również zagrożenia psychospołeczne. Bardziej precyzyjne zalecenia dotyczące postępowania w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych i stresu zawarte są w innych dokumentach. Jednym z nich jest podpisane w 2004 r. z inicjatywy Komisji Europejskiej oraz przedstawicieli organizacji biznesowych Europejskie Porozumienie Ramowe dotyczące stresu związanego z pracą. W porozumieniu tym, zgodnie z dyrektywą ramową 89/391/EWG, sformułowano dwa główne cele: • zwiększenie świadomości i zrozumienia zjawiska stresu związanego z pracą przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz zwrócenie ich uwagi na oznaki mogące wskazywać na problem stresu związanego z pracą; • zapewnienie pracodawcom i pracownikom ram, które pozwolą identyfikować i zapobiegać lub rozwiązywać problemy towarzyszące stresowi związanemu z pracą. Konieczne jest podejmowanie działań w celu zapobiegania, eliminowania oraz ograniczania zagrożeń psychospołecznych i stresu. Dzięki wprowadzeniu kwalifikacji rynkowej do ZSK osoby zajmujące się wymienionymi zagadnieniami w miejscu pracy będą mogły potwierdzić swoje kompetencje w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych do wykonywania swoich zadań, co przełoży się na lepsze osiągnięcie pożądaných efektów. Dzięki włączeniu kwalifikacji zostaną wyznaczone standardy w tym zakresie oraz nastąpi profesjonalizacja kadry wspierającej. Każdy pracodawca powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (w Polsce jest zarejestrowanych ponad 2 mln podmiotów prowadzących działalność gospodarczą). Pracownicy z potwierdzoną kwalifikacją będą gwarantem spełnienia tego obowiązku wynikającego z kodeksu pracy. Nieprzestrzeganie ww. obowiązku generuje koszty w postaci odszkodowań i kar. Kwalifikacja przyczyni się do upowszechnienia wiedzy na temat negatywnych skutków zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, poszerzenia świadomości pracodawców o konieczności korzystania z wiedzy specjalisty w tej dziedzinie. Pojawienie się kwalifikacji na rynku spowoduje rozpoczęcie dyskusji społecznej w zakresie zmieniających się zagrożeń we współczesnym świecie, promowanie zdrowych relacji i zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Brak kwalifikacji o zbliżonym charakterze w ZRK.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie we wszystkich instytucjach

prywatnych i publicznych. Może również założyć własną działalność gospodarczą w celu świadczenia dedykowanych usług dla firm i instytucji.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Weryfikacja 1.1. Metody - test teoretyczny (w tym case study); - obserwacja w warunkach symulowanych (w tym case study); - wywiad swobodny (rozmowa z komisją). 1.2. Zasoby kadrowe Komisja walidacyjna składa się z minimum 3 osób. Pierwszy członek komisji posiada kwalifikację pełną na VII poziomie PRK na kierunku prawo oraz co najmniej 5-letnie doświadczenie w przeciągu ostatnich 10 lat w obszarze prawa pracy. Drugi członek komisji posiada kwalifikację pełną na VII poziomie PRK na kierunku psychologia oraz co najmniej 5-letnie doświadczenie w przeciągu ostatnich 10 lat w wykonywaniu działań w obszarze środowiska pracy. Trzeci członek komisji posiada co najmniej 5-letnie doświadczenie w przeciągu ostatnich 10 lat w wykonywaniu działań w obszarze relacji interpersonalnych w miejscu pracy lub zarządzania zasobami ludzkimi. 1.3. Warunki organizacyjne i materialne. Instytucja certyfikująca musi zapewnić pomieszczenia zapewniające przeprowadzenie walidacji w sposób umożliwiający samodzielną pracę kandydata. 2. Identyfikowanie i dokumentowanie. Nie określa się warunków dla tego etapu.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację pracuje z osobą doświadczającą mobbingu lub dyskryminacji lub nierównego traktowania lub molestowania psychicznego lub molestowania seksualnego oraz z organizacją w obszarze przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Przeprowadza rozmowę z osobą skarżącą i proponuje jej ścieżki postępowania. Wspiera organizację monitorując przestrzeganie zasad współżycia społecznego oraz higienicznych i bezpiecznych warunków pracy w kontekście zagrożeń psychospołecznych. Przygotowuje dokumenty dotyczące polityk antymobbingowej, dyskryminacyjnej, równościowej oraz kodeksy etyczne. W swoich działaniach wykorzystuje wiedzę dotyczącą zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, prewencji w miejscu pracy, regulacji prawnych, porozumień ramowych, wybranych zagadnień psychologii społecznej. Przestrzega zasad etyki zawodowej w miejscu pracy.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Podstawy teoretyczne pracy z osobą i organizacją w obszarze przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji lub nierównemu traktowaniu lub molestowaniu psychicznemu lub molestowaniu seksualnemu oraz przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

130

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

a) Charakteryzuje zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy

Kryteria weryfikacji*

- omawia definicje mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania psychicznego, molestowania seksualnego w kontekście obowiązujących przepisów prawa; - rozpoznaje stresory związane z treścią i kontekstem pracy; - uzasadnia konieczność przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy; - wskazuje konsekwencje patologii środowiska pracy na poziomie indywidualnym i organizacyjnym.

Efekt uczenia się

b) Charakteryzuje zagadnienia z zakresu prawa krajowego i UE

Kryteria weryfikacji*

- omawia zapisy prawne w odniesieniu do mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania psychicznego, molestowania seksualnego oraz ochrony sygnalistów oraz innych zagrożeń psychospołecznych; - wymienia dyrektywy UE dotyczące mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania psychicznego, molestowania seksualnego oraz ochrony sygnalistów oraz innych zagrożeń psychospołecznych.

Efekt uczenia się

c) Omawia zagadnienia związane z porozumieniami ramowymi

Kryteria weryfikacji*

- analizuje zapisy ramowe w Polsce oraz UE dot. mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania psychicznego, molestowania seksualnego oraz ochrony sygnalistów i innych zagrożeń psychospołecznych; - wyjaśnia znaczenie przeanalizowanych zapisów.

Efekt uczenia się

d) Charakteryzuje zagadnienia dotyczące psychologii społecznej

Kryteria weryfikacji*

- wyjaśnia oddziaływanie mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania psychicznego, molestowania seksualnego oraz zgłaszania nieprawidłowości, na jednostkę w organizacji; - wyjaśnia przyczyny powstawania takich zjawisk w kontekście jednostki oraz w kontekście organizacji.

Efekt uczenia się

e) Charakteryzuje zagadnienia z psychologii klinicznej

Kryteria weryfikacji*

- wyjaśnia wpływ mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania psychicznego, molestowania seksualnego oraz informowania o nieprawidłowościach na funkcjonowanie jednostki w kontekście psychologicznym; - omawia procesy psychologiczne związane z funkcjonowaniem w sytuacji przemocy i długotrwałego stresu; - wyjaśnia mechanizmy psychologiczne motywujące do podejmowania działań noszących znamiona mobbingu, dyskryminujących i przemocowych.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Praca z osobą doświadczającą mobbingu lub dyskryminacji lub nierównego traktowania lub molestowania psychicznego lub molestowania seksualnego.

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

70

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

a) Przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą nieprawidłowości

Kryteria weryfikacji*

- omawia sposoby przeprowadzania rozmowy z osobą zgłaszającą nieprawidłowości (np. jak słuchać, jak mówić, czego unikać w zależności od problemu); - zapewnia bezpieczną przestrzeń do rozmowy; - dostosowuje styl komunikacji do rozmówcy i problemu; - czyta i reaguje na mowę ciała rozmówcy.

Efekt uczenia się

b) Tworzy ścieżki postępowania w kontekście osoby zgłaszającej nieprawidłowości

Kryteria weryfikacji*

- informuje osobę zgłaszającą nieprawidłowości o możliwych działaniach w odniesieniu do zgłoszonego problemu; - tworzy ścieżki postępowania i rozwiązań, w określonych sytuacjach; - ustala z osobą zgłaszającą nieprawidłowości kolejne kroki do realizacji; - formułuje zalecenia dla pracodawcy w odniesieniu do zaistniałego problemu.

Efekt uczenia się

c) Przestrzega zasad etyki zawodowej

Kryteria weryfikacji*

- planuje i wykonuje swoją pracę adekwatnie do sytuacji i warunków, wykorzystując odpowiednie metody i narzędzia; - działa odpowiedzialnie, bez zbędnego ryzyka (m.in. korzysta z doświadczeń, zdania i uwag autorytetów); - zachowuje się w sposób zgodny z zasadami społecznymi obowiązującymi w danej kulturze (tzn. stosuje formalne i nieformalne zasady w niej obowiązujące); - współdziała z ludźmi zaangażowanymi w proces pracy, traktując ich z szacunkiem; - przygotowuje komunikat dla różnych interesariuszy (np. współpracowników, przełożonych, klientów, podwykonawców) dotyczący standardów obowiązujących w zawodzie oraz regulacji etycznych.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Praca z organizacją w obszarze przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

70

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

a) Charakteryzuje zagadnienia związane z działaniami prewencyjnymi w miejscu pracy

Kryteria weryfikacji*

- omawia definicje działań prewencyjnych pierwszego, drugiego i trzeciego rzędu; - omawia działania w sferze przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, molestowaniu psychicznemu oraz molestowaniu seksualnemu i innym zagrożeniom psychospołecznym na poziomie prewencji pierwszego, drugiego i trzeciego rzędu; - proponuje działania prewencyjne dostosowane do charakterystyki zakładu pracy; - omawia znaczenie podejmowania działań prewencyjnych.

Efekt uczenia się

b) Odpowiedzialnie wykonuje swoje zadania zawodowe

Kryteria weryfikacji*

- identyfikuje problemy etyczne podczas planowania zadań; - identyfikuje sytuacje, które przekraczają jego kompetencje i wymagają działania przełożonego lub innych osób; - proponuje rozwiązania wpływające na poprawę etycznej realizacji pracy; - omawia sposoby motywowania różnych interesariuszy do przestrzegania zasad etycznych w miejscu pracy (np. komunikowanie zasad, stawianie wymagań, wyciąganie konsekwencji).

Efekt uczenia się

c) Tworzy dokumenty dotyczące polityk antymobbingowej, dyskryminacyjnej, równościowej oraz kodeksy etyczne

Kryteria weryfikacji*

- posługuje się terminologią związaną z obszarem podejmowanych działań; - posługuje się językiem dostosowanym do grupy odbiorców; - opracowuje części składowe wybranej polityki lub kodeksu; - recenzuje polityki pod kątem skuteczności i przejrzystości oraz proponuje modyfikację zapisów.

Efekt uczenia się

d) Charakteryzuje procedury przeciwdziałające zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy

Kryteria weryfikacji*

- omawia procedury antymobbingowe w zakładzie pracy (w tym: prace komisji, przygotowanie protokołu końcowego); - omawia procedury antidyskryminacyjne/równościowe (w tym: formę zgłaszania skargi, sposób przechowywania dokumentów, terminowość, zasady powoływania komisji); - omawia kodeks etyczny w miejscu pracy.

Efekt uczenia się

e) Monitoruje przestrzeganie zasad współżycia społecznego w oraz higienicznych i bezpiecznych warunków pracy w kontekście zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy

Kryteria weryfikacji*

- wykorzystuje narzędzia do monitoringu; - analizuje wyniki; - przygotowuje raport; - przygotowuje zalecenia; - przygotowuje konspekt szkolenia w odniesieniu do zidentyfikowanego problemu.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

Cityschool sp zoo

Minister właściwy*

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Certyfikat jest ważny przez 5 lat. Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest: - raport z aktywności zawodowej w obszarze objętym kwalifikacją (min. 2 lata w okresie ostatnich 5 lat); - potwierdzenie efektów uczenia się dotyczących aktualnych przepisów prawa.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Brak

Kod dziedziny kształcenia*

862 - Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kod PKD*

Kod	Nazwa
74.9	Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, gdzie indziej niesklasyfikowana

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Opłata za złożenie kwalifikacji do ZSK
2	Podpisany elektronicznie formularz dla kwalifikacji antymobber
3	Propozycja przypisania poziomu PRK do kwalifikacji_ tabela zgodności
4	ZRK_FKU_Antymobber
5	ZRK_FKU_Antymobber



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

Cityschool sp zoo
Siedziba i adres: Hoża 66/68, 00-682 Warszawa
NIP: 9511174243
REGON: 011643502
Numer KRS: 0000695116