

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Wniosek o włączenie do ZSK kwalifikacji WOLNORYNKOWEJ

Potwierdzenie spełniania warunków do złożenia wniosku

☒ Potwierdzam, iż podmiot składający wniosek spełnia warunki uprawniające go do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji określone w art. 14 ustawy o ZSK. Z wnioskiem o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do ZSK może wystąpić podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń.

Osoba procedująca

Nazwa kwalifikacji

Prowadzenie działań zabezpieczających przed nierównym traktowaniem i mobbingiem w obszarze zatrudnienia

Nazwa kwalifikacji w języku angielskim

Conducting measures against unequal treatment and workplace harassment in the employment field

Skrócona nazwa kwalifikacji

Ekspert ds. równości w zatrudnieniu

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☒ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐

Odniesienie do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji (SRK)

Wybierz Sektorową Ramę Kwalifikacji

Nazwa Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Usługi rozwojowe

Proponowany poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☒ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐

Podstawowe informacje o kwalifikacji

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację jest przygotowana do efektywnej realizacji działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi (w tym molestowaniu seksualnemu) w obszarze zatrudnienia. Posiada wiedzę teoretyczną w zakresie

przepisów prawa dotyczących tych zjawisk, a także wiedzę praktyczną jak skutecznie realizować prawny obowiązek pracodawcy w celu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu.

Osoba ta posiada kompetencje do planowania i realizowania wewnętrznego postępowania wyjaśniającego mającego na celu wyjaśnianie zgłaszanych do pracodawcy skarg na dyskryminację i mobbing w zatrudnieniu. Na podstawie analizy dokumentów funkcjonujących w miejscu pracy potrafi zidentyfikować potencjalne zagrożenia w zakresie dyskryminacji lub mobbingu oraz wskazać rozwiązania umożliwiające efektywną realizację obowiązku przeciwdziałania tym patologiom.

Osoba posiadająca kwalifikację posiada wiedzę w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu na poziomie unijnym, gdyż wiedza na temat prawnych standardów równościowych upoważniająca do uzyskania kwalifikacji, obejmuje standardy równościowe zawarte w dyrektywach równościowych Unii Europejskiej, które realizują krajowe przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu.

Kwalifikacją mogą być zainteresowani: absolwenci studiów wyższych na kierunkach np. prawo, zarządzanie, marketing, psychologia, socjologia, osoby zatrudnione w obszarze HR, DEI, kadr, compliance na stanowiskach związanych z zarządzaniem ludźmi, osoby zatrudnione w organizacjach pozarządowych, osoby świadczące usługi doradcze w obszarze zatrudnienia dla pracodawców. Osoba posiadająca kwalifikację będzie mogła wykorzystać ją we wszystkich organizacjach, zakładach pracy, podmiotach zatrudniających pracowników, bez względu na to czy jest to sektor prywatny czy publiczny i bez względu na formy zatrudnienia stosowane w danym miejscu pracy (np. umowy o pracę, umowy cywilnoprawne, b2b, staże praktyki zawodowe).

Osoba posiadająca kwalifikację może rozwijać i wzmacniać swoje umiejętności w obszarze objętym kwalifikacją uczestnicząc w szkoleniach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, uzyskując kompetencje trenerki/trenera, tworząc plany równościowe dla firm, pracując na rzecz poszczególnych grup defaworyzowanych jak np. osób z niepełnosprawnościami, osób LGBT+, kobiet, czy mniejszości narodowych. Osoba posiadająca kwalifikację będzie mogła wykorzystywać ją realizując polityki równościowe w innych krajach Unii Europejskiej.

Objętość kwalifikacji [w godz.]

70

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację jest przygotowana do efektywnej realizacji działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi (w tym molestowaniu seksualnemu) w obszarze zatrudnienia. Posiada pogłębioną wiedzę teoretyczną w zakresie przepisów prawa dotyczących tych zjawisk, a także wiedzę praktyczną jak skutecznie realizować prawny obowiązek pracodawcy w celu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu. Osoba ta posiada kompetencje do samodzielnego planowania i realizowania wewnętrznego postępowania wyjaśniającego mającego na celu wyjaśnianie zgłaszanych do pracodawcy skarg na dyskryminację i mobbing w zatrudnieniu. Na podstawie analizy dokumentów funkcjonujących w miejscu pracy potrafi zidentyfikować potencjalne zagrożenia w zakresie dyskryminacji lub mobbingu oraz wskazać rozwiązania umożliwiające efektywną realizację obowiązku przeciwdziałania tym patologiom.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu

1

Poziom PRK zestawu

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☒ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐

Rodzaj

obowiązkowy

Nazwa zestawu

Wiedza teoretyczna dotycząca przepisów prawa w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy oraz społecznych źródeł ich występowania

Efekty uczenia się

Numer efektu

Nazwa efektu

1	Charakteryzuje krajowe przepisy dot. zakazu dyskryminacji i mobbingu w zatrudnieniu i orzecznictwo sądów krajowych dotyczące praktycznego zastosowania tych przepisów
---	---

Kryteria weryfikacji

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

a	omawia obowiązujące przepisy dotyczące dyskryminacji i mobbingu w zatrudnieniu w tym: Kodeksie pracy, Kodeksie cywilnym, Kodeksie karnym, Kodeksie wykroczeń, Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
---	--

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

b	omawia wykładnię ww. przepisów zgodnie z obowiązującymi liniami orzecznictwymi sądów krajowych.
---	---

Numer efektu Nazwa efektu

2	Charakteryzuje pojęcia dotyczące społecznych źródeł występowania dyskryminacji i mobbingu w zatrudnieniu
---	--

Kryteria weryfikacji

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

a	omawia mechanizm funkcjonujący pomiędzy stereotypami i uprzedzeniami a dyskryminacją,
---	---

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

b	rozdziela mikronierówności od naruszenia prawa związane z dyskryminacją i mobbingiem,
---	---

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

c	omawia pojęcia np. homofobia, seksizm, rasizm, ksenofobia, ageizm, ableizm w kontekście zatrudniania.
---	---

Numer zestawu

2

Poziom PRK zestawu

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☒ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐

Rodzaj

obowiązkowy

Nazwa zestawu

Praktyczne wykorzystanie wiedzy dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy
--

Efekty uczenia się

Numer efektu Nazwa efektu

1	Analizuje naruszenia prawa w odniesieniu do dyskryminacji i mobbingu oraz zachowań wpływających na kształtowanie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy
---	---

Kryteria weryfikacji

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

a	identyfikuje naruszenia prawa (podstawę prawną) lub inne niepożądane zachowania,
---	--

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

b	omawia konsekwencje prawne zidentyfikowanych naruszeń,
---	--

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

c	proponuje rozwiązania dla pracodawcy niwelujące zidentyfikowane naruszenie lub potencjalne zagrożenie jego wystąpienia.
---	---

Numer efektu Nazwa efektu

2	Planuje działania w przypadku skargi osoby zatrudnionej dotyczącej dyskryminacji lub mobbingu w miejscu pracy
---	---

Kryteria weryfikacji

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

a	omawia przebieg procedury skargowej,
---	--------------------------------------

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

b	planuje przebieg postępowania wyjaśniającego po stronie pracodawcy (jego etapy),
---	--

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

c	identyfikuje przepisy prawa mające zastosowanie odnośnie skargi,
---	--

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

d	przygotowuje rekomendacje dla pracodawcy dotyczące postępowania w kontekście skargi.
---	--

Numer efektu Nazwa efektu

3	Analizuje dokumenty dotyczące warunków zatrudniania, pod kątem wypełnienia ustawowych obowiązków przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy
---	--

Kryteria weryfikacji

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

a	wymienia dokumenty niezbędne do przeanalizowania pod kątem dyskryminacji i mobbingu,
---	--

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

b	identyfikuje zapisy w dokumentach pod kątem potencjalnych zagrożeń w zakresie polityki równościowej pracodawcy,
---	---

Numer kryterium Kryterium weryfikacji

c	proponuje działania naprawcze (alternatywny kształt dokumentu).
---	---

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



Brak warunków

Warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

W razie potrzeby inne, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunki uzyskania kwalifikacji



Brak warunków

Ramowe wymagania dotyczące walidacji, w tym:

a) wymagania dotyczące metod przeprowadzania walidacji

Weryfikacja efektów uczenia się ma być prowadzona z wykorzystaniem następujących metod:

- test teoretyczny;
- studium przypadku (analiza i rozwiązywanie kazusów);
- wywiad ustrukturyzowany lub swobodny (rozmowa z komisją).

b) wymagania dotyczące osób przeprowadzających walidację

Komisja walidacyjna składa się z 2 lub 3 członków/członków.

Komisja musi spełnić łącznie wszystkie poniższe warunki, a każdy z jej członków minimum 2 z nich:

- uprawnienia zawodowe adwokata lub radcy prawnego (co najmniej 2 osoby);
- udokumentowane doświadczenie w prowadzeniu spraw sądowych dotyczących dyskryminacji lub mobbingu;
- udokumentowane prowadzenie szkoleń dotyczących prawnej ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem w miejscu pracy i/lub odnośnie do społecznych źródeł występowania dyskryminacji (w wymiarze minimum 64 godziny);
- co najmniej 5-letnie udokumentowane doświadczenie w obszarze przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu.

c) wymagania dotyczące warunków organizacyjnych i materialnych niezbędnych do prawidłowego i bezpiecznego przeprowadzania walidacji

Instytucja certyfikująca zapewnia:

- salę egzaminacyjną dostępną dla osób z niepełnosprawnościami ruchowymi dla przeprowadzenia walidacji w sytuacji zgłoszenia takiej szczególnej potrzeby.

d) ewentualnie dodatkowe informacje na temat ramowych wymagań dotyczących walidacji

Dopuszcza się przeprowadzanie walidacji w formie zdalnej.

Certyfikat jest wydawany w wersji dwujęzycznej, z uwzględnieniem nazwy kwalifikacji w języku angielskim.

Zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z potrzebami społecznymi lub rynku pracy, poparta danymi wynikającymi z analizy potrzeb rynku pracy i grup osób, do których dana kwalifikacja w szczególności jest kierowana

Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy są problemami dużej liczby przedsiębiorstw i pracowników (zależnie od jednostki badawczej i zakresu badań można postawić uprawnioną tezę, że dotyczą ok. 40% pracowników i pracownic, którzy zgłaszają tego rodzaju problemy w miejscu pracy w mniejszym bądź większym natężeniu). Przeciwdziałanie tym zjawiskom jest obowiązkiem pracodawcy, wynikającym zarówno z przepisów prawa krajowego jak i europejskiego. Zjawiska te zagrażają atmosferze i wydajności pracy, relacjom społecznym, gdyż dezintegrują zespół, prowadzą do braku inicjatywy oraz aktywności ze strony pracowników, zaś w odniesieniu do konkretnego pracownika bądź pracownicy mogą prowadzić do decyzji o pozwaniu pracodawcy, co rodzi zarówno wymierne koszty finansowe jak i naraża pracodawcę na uzyskanie wizerunku firmy nie dbającej o właściwą atmosferę miejsca pracy.

Jak wynika z badania Randstad Employer Brand Research z 2024 r., dla pracowników wśród czynników najistotniejszych z punktu widzenia atrakcyjności miejsca pracy, obok wysokości wynagrodzenia i stabilności zatrudnienia, pojawiła się przyjazna atmosfera oraz równość w miejscu pracy. Dla najmłodszej grupy pracowników (tzw. generacji Z) przyjazna atmosfera w pracy jest ważniejsza nawet od wysokości wynagrodzenia. Ta grupa wyraźnie zwraca też uwagę na poszanowanie równości w firmie (58 proc.). Większą uwagę od nich do tego wskaźnika przywiązują tylko pracownicy z pokolenia powojennego wyżu demograficznego (60 proc.).

Co więcej, efektywne wykonywanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji może zwolnić pracodawcę z odpowiedzialności odszkodowawczej wobec pracownika. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że

możliwe jest to wobec pracodawcy, który wykaże, że prowadził efektywne działania prewencyjne. Wówczas, mimo tego, że sąd potwierdzi, iż doszło do naruszenia np. w formie mobbingu czy dyskryminacji, ze względu na zasady współżycia społecznego, może, biorąc pod uwagę okoliczności konkretnej sprawy, zdecydować o tym, że pracodawca nie poniesie odpowiedzialności, a właściwsze będzie np. wystąpienie przeciwko bezpośredniemu sprawcy naruszenia z oddzielnym powództwem o odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych.

Dodatkowo, efektywna prewencja, a więc posiadanie wykwalifikowanej osoby/osób w organizacji które wezmą odpowiedzialność za ten proces, jest istotna dla pracodawcy, ze względu na zasadę przeniesionego ciężaru dowodu w postępowaniach sądowych dot. zarzutu dyskryminacji. Zgodnie z tą zasadą, osoba które stawia zarzut musi jedynie uprawdopodobnić jego zasadność (czasem to przedstawienie wiarygodnej wersji wydarzeń), a to pracodawca ma obowiązek udowodnienia, że dyskryminacji nie było, lub nierówne traktowanie było uzasadnione prawnie.

Działania pracodawcy powinny:

a. zapewniać efektywnie przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji poprzez właściwe zorganizowanie struktury i organizacji podmiotu, niezależnie od podstawy zatrudnienia;

b. wdrażać i realizować skuteczne mechanizmy reagowania na naruszenia zasady równego traktowania i obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy;

c. stosować efektywną prewencję jako mechanizm reagowania na naruszenia, który obejmuje również monitoring i ewaluację realizowanych działań równościowych, prowadzonych u pracodawcy w sposób ciągły, zapewniając trwałość realizowanych działań równościowych.

Dlatego też potrzebą pracodawcy – zarówno wynikającą z przepisów prawa, ale także z dbania o przestrzeganie w firmie zasad współżycia społecznego, co przyczynia się do rozwoju zespołu i tym samym optymalizacji wyników pracy, jest zapewnienie osoby, która będzie potrafiła identyfikować potencjalne zagrożenia, rozpoznawać naruszenia prawa i rekomendować efektywne rozwiązania konfliktów.

W nadchodzących latach sukcesywnie powiększany będzie krąg pracodawców zobowiązanych do systematycznego raportowania niefinansowego w obszarze ESG - środowiskowym, społecznym oraz dotyczącym ładu korporacyjnego. Odpowiedzialność pracodawcy w tym zakresie rozciągać się będzie nie tylko na korporacje zatrudniające tysiące osób, lecz również na średnich i małych przedsiębiorców. Zakres merytoryczny zawarty w efektach uczenia się niniejszej kwalifikacji bezpośrednio łączy się z umiejętnościami szacowania ryzyk i szans, które stwarza otoczenie społeczne, co stanowi kluczowy element raportowania niefinansowego w obszarze "S" - społecznym (ang. social).

Pracodawca będzie mógł skorzystać z wiedzy i umiejętności osoby posiadającej niniejszą kwalifikację do projektowania działań nakierowanych na równościowe zmiany społeczne, zarówno poprzez sposób zarządzania i budowania kultury pracy wewnątrz organizacji, jak również, kreowanie wizerunku firmy, jako wspierającej emancypację grup defaworyzowanych społecznie.

Podobieństwa i różnice w odniesieniu do kwalifikacji o zbliżonym charakterze, w szczególności kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Brak kwalifikacji o zbliżonym charakterze

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy

☐ Kwalifikacja może być przydatna dla uczniów szkół branżowych lub techników kształcących się w określonych zawodach

Wskaż zawody szkolnictwa branżowego, z którymi związana jest kwalifikacja

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy

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

Wskaż „dodatkowe umiejętności zawodowe” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego zawierające wspólne lub zbliżone zestawy efektów uczenia się

Inne przesłanki potwierdzające zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z rozpoznanymi potrzebami rynku pracy i grup osób

inne przesłanki potwierdzające zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z rozpoznanymi potrzebami rynku pracy i grup osób, do których dana kwalifikacja wolnorynkowa w szczególności jest kierowana

Okres ważności certyfikatu został określony na 5 lat, ponieważ jest to powiązane ze specyfiką wiedzy jaką posiada osoba posiadająca kwalifikację. Wiedza ta odnosi się zarówno do standardów obowiązującego prawa krajowego, unijnego, orzecznictwa sądów, ale też dobrych praktyk pracodawców polskich i innych krajów UE w zakresie wprowadzania i realizacji standardów równościowych w miejscu pracy. Okres 5 lat jest adekwatny do tempa zmian w interesującym nas obszarze, a warunki przedłużenia certyfikatu pozwalają na utrzymanie aktualnego poziomu wiedzy zawartej w efektach uczenia się.

Okres ważności certyfikatu kwalifikacji

Certyfikat jest ważny 5 lat

Warunki przedłużenia ważności certyfikatu

Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest udział w szkoleniu obejmującym aktualny stan prawny dot. ochrony prawnej przed dyskryminacją i mobbingiem w zatrudnieniu w minimalnym wymiarze 8 godzin szkoleniowych.

Kod Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED)

0421 - Prawo

Kod PKD

85.59.B - Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Minister właściwy wskazany przez wnioskodawcę

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Minister właściwy rozpatrujący wniosek

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W razie potrzeby, uzasadnienie wskazania ministra właściwego przez wnioskodawcę

Wnioskodawca

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Dane podmiotu (dane uzupełniane automatycznie z bazy ZRK)

Ulica

Szpitalna

Numer budynku

5

Numer lokalu

6a

Kod pocztowy

00-031

Miejscowość

Warszawa

Numer NIP

5252408944

Numer KRS, o ile został nadany

0000279645

Numer identyfikacyjny w przypadku osoby zagranicznej

Imię i nazwisko osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu

Imię

Nazwisko

E-mail osoby składającej wniosek

Osoba do kontaktu w sprawie wniosku

Należy wskazać dane kontaktowe osoby, do której będą mogli zwracać się pracownicy ministerstwa rozpatrującego wniosek, np. w przypadku potrzeby dyskusji o treści opisu kwalifikacji.

Imię

Nazwisko

E-mail

Numer telefonu

Klauzula RODO

☒ Oświadczam, że jestem uprawniony/a do przekazywania IBE danych osobowych osób trzecich (pracowników, współpracowników, ekspertów) oraz zobowiązuję się spełnić względem tych osób obowiązek informacyjny IBE, którego treść dostępna jest w Klauzuli informacyjnej.

Załączniki do wniosku

Załączniki

PLIK: potwierdzenie_operacji_20240930_115052 (1).pdf

Typ załącznika

Potwierdzenie opłaty

Załączniki

PLIK: Tabela zgodności_ZSK6 - Prowadzenie działań zabezpieczających przed nierównym traktowaniem i mobbingiem w miejscu pracy_obszarze zatrudnienia.pdf

Typ załącznika

Inne

Załączniki dot. procedowania wniosku

Oświadczenie

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