

Załącznik nr I
do Zarządzenia nr 3/2024
Dyrektora Szkoły Polskiej
im. św. Jadwigi przy Ambasadzie RP w Pradze
z dnia 31.10.2024 r.

**Polityka przeciwdziałania
mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji**

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Procedura określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji w Szkole Polskiej im. św. Jadwigi przy Ambasadzie RP w Pradze, zwanej dalej Szkołą, wprowadzając wewnętrzną politykę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, zwaną dalej Polityką.
2. Szkoła wprowadza Politykę realizując przepis art. 94 § 1 kodeksu pracy.
3. Polityka ma na celu w szczególności:
 - przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji,
 - podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji,
 - wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji,
 - umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.

§ 2

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią Polityki.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Polityki, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

§ 3

Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) Komisji ds. Rozpatrzenia Zgłoszenia o mobbing, molestowanie seksualne i dyskryminację, zwanej dalej „Komisją” – należy przez to rozumieć wewnętrzny organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminację;
- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników; za mobbing uznaje się również zachowania dyskryminacyjne o opisanych powyżej cechach, odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, kontrakt albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) molestowaniu seksualnym - należy przez to rozumieć niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego pracownika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie, w szczególności, gdy odrzucenie takiego zachowania przez pracownika, do którego te zachowania są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje w zakresie awansu pracownika, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub oceny pracy. Za molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych lub stwarzające warunki zastraszania, wrogości lub poniżenia;
- 4) dyskryminacji - należy przez to rozumieć formę nieuzasadnionej marginalizacji (wykluczenia społecznego), objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej

przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę, np. wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, płeć, wyznawaną religię, światopogląd, narodowość lub rasę;

- 5) dyskryminacji bezpośredniej – należy przez to rozumieć sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 6) dyskryminacji pośredniej – należy przez to rozumieć sytuację, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/położeniu danej osoby lub grupy w stosunku do osób, które nie posiadają danej cechy tożsamości, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
- 7) pracodawcy – należy przez to rozumieć Ośrodek Polskiej Edukacji za Granicą reprezentowany przez Dyrektora Szkoły Polskiej im. św. Jadwigi przy Ambasadzie RP w Pradze;
- 8) pracownika – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Szkole bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, czas jej trwania, wymiar czasu pracy, a także osobę, z którą stosunek pracy został nawiązany na innej podstawie niż umowa o pracę.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji.

Obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 4

1. Jakikolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94 § 3 kodeksu pracy oraz mające cechy molestowania seksualnego i dyskryminacji nie będą w żaden sposób tolerowane lub ukrywane przez Pracodawcę.
2. W Szkole wszelkie działania o charakterze mobbingu, molestowania seksualnego czy dyskryminacji są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz placówki.

3. W celu przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji pracodawca podejmuje działania prewencyjno – zapobiegawcze, polegające w szczególności na:
- a. promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, w tym z przełożonymi;
 - b. działaniu zapobiegawczym w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawisk mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;
 - c. zapewnieniu każdemu pracownikowi dostępu do szkoleń w celu zapobiegania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji oraz ochrony przed tymi zjawiskami;
 - d. monitorowaniu problematyki mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji i stosowania procedur zapobiegawczych w praktyce;
 - e. podejmowaniu działań interwencyjnych, zmierzających do natychmiastowego wyeliminowania mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji, zniwelowania ich skutków, zapobieżenia powstaniu takich zjawisk w przyszłości oraz zastosowaniu odpowiednich sankcji w stosunku do osób odpowiedzialnych za takie działania;
 - f. powołaniu Zespołu ds. Rozpatrywania Zgłoszeń w sprawie mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji.

§ 5

- 1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów Polityki oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.
- 2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji.
- 3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania Polityki, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.
- 4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji.

Rozdział III

Postępowanie w sprawie mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji

§ 6

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi, do Dyrektora Szkoły.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.
Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
3. Należy szczegółowo opisać stan faktyczny uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące (np. rada pedagogiczna), obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe) świadczące o zaistniałym mobbingu, molestowaniu seksualnym lub dyskryminacji. Warto określić również częstotliwość oraz czasookres zdarzeń.
4. W treści skargi należy opisać ewentualne skutki zaistniałych zdarzeń (psychiczne oraz fizyczne).
5. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.
6. Pracodawca może polecić przeprowadzenie postępowania, o którym mowa w §7, w przypadku uzyskania informacji na temat mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji z innych wiarygodnych źródeł.

§ 7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 2 członków Kolegium Nauczycielskiego oraz Dyrektora Szkoły.
3. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Członkiem Komisji nie może być:

- a. osoba, której dotyczy skarga o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne;
 - b. osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – którejkolwiek z osób, których to postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4 pkt a-b, pracodawca wyznacza inny skład Komisji.
6. Pracodawca może wyznaczyć inny skład Komisji także z innych uzasadnionych przyczyn.
7. Członek komisji może na swój pisemny wniosek zostać odwołany od prac w Komisji, jeżeli jego prośba zostanie uznana za zasadną. Wówczas w jego miejsce Pracodawca powołuje inną osobę.
8. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia powołania Komisji.
9. Komisja powinna zakończyć postępowanie w sprawie skargi o mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminację w terminie 21 dni od daty jej powołania. W uzasadnionych przypadkach pracodawca na wniosek przewodniczącego Komisji może przedłużyć termin zakończenia postępowania na czas określony. Przewodniczący Komisji powiadamia skarżącego i osobę, bądź osoby, których skarga dotyczy, o planowanym terminie zakończenia postępowania.
10. Na pierwszym posiedzeniu Komisji przewodniczący i członkowie Komisji składają oświadczenia według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
11. Komisja obraduje na posiedzeniach, zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
12. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawnny. Przewodniczący i członkowie Komisji, a także inne osoby uczestniczące w postępowaniu, rozpatrują skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz mają obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich uzyskanych w jego toku informacji.

13. Na wniosek Komisji, przełożeni mają obowiązek udostępniać dokumenty i udzielać niezbędnych informacji w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.
14. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby obwinianej o stosowanie mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji oraz ewentualnych świadków, a także rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i przekazuje swoje stanowisko pracodawcy wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań.
15. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
16. Przewodniczący Komisji albo wyznaczona przez niego osoba informuje osobę, która złożyła skargę oraz osobę, której zarzuca się stosowanie mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji o podjętej przez pracodawcę decyzji o zasadności skargi w terminie 3 dni roboczych od dnia podjęcia tej decyzji.
17. W sprawach nieuregulowanych w Polityce do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

§ 8

1. W sytuacji, gdy oskarżoną osobą o mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminację jest pracodawca wówczas decyzyjność w sprawach powołania Komisji, rozpatrywania skargi oraz wymierzania sankcji dla sprawcy mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji jest przeniesiona na organ prowadzący placówkę.

§ 9

1. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu, a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu pracownikowi.
2. Wobec sprawcy lub sprawców mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji pracodawca może zastosować upomnienie lub naganą oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
3. Sprawca lub sprawcy mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.

4. W rażących przypadkach mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
5. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Pracodawca przeprowadzi szkolenie pracowników w zakresie polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w terminie 30 dni od dnia jej wprowadzenia.
2. Fakt zapoznania z polityką przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji potwierdza oświadczenie, składane według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 3/2024 Dyrektora Szkoły Polskiej im. św. Jadwigi przy Ambasadzie RP w Pradze z dnia 31.10.2024 r., które przechowuje się w aktach osobowych pracownika.
3. Nowo przyjmowani pracownicy są zapoznawani z procedurą przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy.

§ 11

Pracodawca z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia Polityki są właściwie wykonywane.