

Wewnętrzna procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna Przedszkola z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu

Na podstawie: art. 94³ § 1 i 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022r. poz. 1510,1700,2140, z 2023r. poz. 240)

zarządzam co następuje:

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Przepisy niniejszego zarządzenia określają:
 - 1) reguły kształtowania w Przedszkolu z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu środowiska pracy wolnego od zjawisk sprzyjających zachowaniom wykazującym znamiona mobbingu i dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego,
 - 2) reguły postępowania na wypadek występowania mobbingu i/lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.

§ 2

1. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:
 - 1) **mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi lub pracownicy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika lub pracownicy, wywołujące u niego lub u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika lub pracownicy, izolowanie go/jej lub wyeliminowanie go/jej z zespołu współpracowników,
 - 2) **dyskryminacji** - należy przez to rozumieć dyskryminację w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 Kodeksu Pracy,
 - 3) **molestowaniu seksualnym** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo jego upokorzenie. Na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
 - 4) **pracodawcy** -rozumie się przez to Przedszkole z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu, reprezentowane przez dyrektora przedszkola,
 - 5) **pracowniku** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy, zatrudnioną w Przedszkolu Nr 1 na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko,
 - 6) **stronach postępowania** - należy przez to rozumieć osobę lub osoby dokonujące zgłoszenia oraz osobę lub osoby wskazane w zgłoszeniu,
 - 7) **zespole ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**, w tym molestowaniu seksualnemu - zwanego dalej „Zespołem” – rozumie się przez to organ kolegialny o charakterze opiniotwórczo – doradczym powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg/zgłoszeń o mobbing i/lub dyskryminację, w tym molestowanie seksualne.

Rozdział 2

§ 3

1. Przedszkole jest miejscem wolnym od jakichkolwiek form przemocy.
2. Mobbing oraz każda inna forma przemocy psychicznej nie są akceptowane przez pracodawcę.
3. Na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, w tym innym formom przemocy psychicznej. W realizacji tego obowiązku dyrektor współpracuje z radą pedagogiczną oraz pracownikami niepedagogicznymi.
4. Przeciwdziałanie mobbingowi, w tym innym formom przemocy psychicznej polega w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądanych, etycznych i zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami,
 - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, sposobach zapobiegania oraz konsekwencji ich występowania,
 - 3) podejmowaniu działań zapobiegawczych w bieżącym zarządzaniu pracownikami, w szczególności poprzez przeciwdziałanie jakiegokolwiek dyskryminacji,
 - 4) stosowaniu obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy pracownika oraz otwartej komunikacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz pomiędzy pracownikami.

§ 4

1. Pracownicy zobowiązani są do respektowania zakazu stosowania mobbingu, dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego wobec współpracowników.
2. Pracownicy zobowiązani są do okazywania sobie nawzajem życzliwości, wykazywania się postawą koleżeńską. W komunikacji między pracownikami zabronione jest używanie słów wulgaryzmów i uznawanych powszechnie za obraźliwe, formułowanie złośliwych uwag, uprawianie niekonstrukttywnej krytyki, okazywanie agresji, czy ignorowanie.
3. Pracownicy mają obowiązek zgłaszać każdy przypadek wystąpienia mobbingu i/lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.
4. Pracownicy mają obowiązek zapoznać się z niniejszym Zarządzeniem dotyczącym wewnętrznego postępowania w sytuacji mobbingu i dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.

Rozdział 3

Procedura postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu, dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego

§ 5

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi i/lub dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu ma obowiązek wystąpić z pisemną skargą do dyrektora. Pracownik może złożyć także skargę dotyczącą współpracownika, jeżeli uzna, że ten współpracownik został poddany mobbingowi i/lub dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu.
2. Skargę wnosi się na piśmie.
3. Skarga powinna zawierać co najmniej:

- 1) imię i nazwisko pracownika podanego mobbingowi i/lub dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu,
- 2) opis niepożądanych zachowań i ewentualnie przywołanie dowodów na poparcie opisu,
- 3) wskazanie pracownika lub pracowników, którzy w opinii skarżącego pracownika dopuścili się mobbingu i/lub dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu.
- 4) datę i podpis pracownika.

§ 6

1. Na podstawie skargi dyrektor, w terminie 7 dni od daty jej złożenia, przekazuje sprawę Zespołowi który rozpatruje skargę lub w przypadku braku w zawartości skargi zwraca ją pracownikowi, który ją wniósł, celem uzupełnienia. W sytuacji nieuzupełnienia skargi dyrektor pozostawia ją bez rozpatrzenia.
2. Zadaniem Zespołu jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawie zasadności złożenia skargi.
3. W skład Zespołu wchodzi co najmniej pięciu pracowników, w tym co najmniej trzech nauczycieli i co najmniej dwóch pracowników niepedagogicznych. Członkowie zespołu wybierani są w tajnym głosowaniu przez ogół pracowników. Członkowie spośród siebie wybierają przewodniczącego zespołu. Zadaniem przewodniczącego jest organizowanie pracy Zespołu.
4. W skład Zespołu nie może wchodzić:
 - 1) pokrzywdzony pracownik,
 - 2) pracownicy wskazani w skardze jako domniemani sprawcy mobbingu i/lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.
 - 3) pracownik, co do którego uprawdopodobnione zostało istnienie okoliczności, które mogą wywołać wątpliwości co do jego bezstronności.
5. Członkowie Zespołu są zobowiązani do zachowania tajemnicy informacji zdobytych w trakcie lub w związku z rozpatrywaną skargą, podpisują oświadczenie stanowiące załącznik nr 2 do procedury.
6. Zespół obraduje w składzie co najmniej trzech członków. Przewodniczący wskazuje trzech członków zajmujących się daną sprawą. W przypadku gdy sprawa wyklucza przewodniczącego z pracy w zespole (pkt. 4) dyrektor wskazuje trzech członków spośród zespołu do zajmowania się daną sprawą. Rozstrzygnięcia podejmowane są zwykłą większością głosów.
7. Po wysłuchaniu skarżącego albo pokrzywdzonego pracownika, jeżeli skarżący pracownik nie jest pokrzywdzonym, oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i/lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego i innych świadków, a także po rozpatrzeniu ewentualnych innych dowodów, Zespół dokonuje oceny zasadności skargi.
8. Z przebiegu postępowania sporządza się protokół, który w części końcowej zawiera ocenę sprawy oraz wnioski i ewentualne rekomendacje w zakresie niezbędnych działań.
9. Protokół podpisany przez wszystkich członków zespołu, przewodniczący Zespołu przekazuje niezwłocznie dyrektorowi.

Rozdział 4

Działania przeciwdziałające występowaniu mobbingu i dyskryminacji

§ 7

1. W celu zapobiegania występowania zjawiska mobbingu pracodawca podejmuje działania prewencyjne i zapobiegawcze, w szczególności:
 - a) promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, w tym przełożonym,

- b) działaniu zapobiegawczym w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod jego zapobiegania oraz jego konsekwencji,
- c) zapewnienie pracownikom dostępu do szkoleń w celu zapobiegania i ochrony przed mobbingiem,
- d) monitorowanie problematyki mobbingu i stosowanie procedury w praktyce.

Rozdział 5 Postanowienia końcowe

§ 8

1. Dyrektor przedszkola odpowiednio zapozna pracowników z procedurą antymobbingową w terminie 14 dni od jej wprowadzenia.
2. Fakt zapoznania z procedurą potwierdza oświadczenie pracownika składane wg wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej procedury, które przechowuje się w dokumentacji przedszkola.
3. Nowo przyjmowani pracownicy zapoznawani są z procedurą antymobbingową bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy. Przepis ust.2 stosuje się odpowiednio.

§ 9

Procedura antymobbingowa i jej ewentualna aktualizacja zostanie opublikowana na stronie BIP Przedszkola z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu.


DIREKTOR PRZEDSZKOLA
mgr Karina Jaszczyk