

**Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi,  
w tym molestowaniu seksualnemu  
w Szkole Podstawowej nr 72  
im. Przyjaciół Grochowa w Warszawie**

**Rozdział I**

**Postanowienia ogólne. Definicje.**

**§ 1**

1. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu ustala zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w Szkole Podstawowej nr 72 im. Przyjaciół Grochowa w Warszawie.

**§ 2**

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu przez Pracodawcę z treścią niniejszej procedury.
2. Treść procedury zostaje umieszczona na stronie internetowej szkoły.
3. Pojęciom używanym w niniejszej procedurze nadaje się następujące znaczenie:
  - 1) Kodeks Pracy – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014r. i z 2015r.);
  - 2) Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika oraz mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
  - 3) Molestowanie seksualne – 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) Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego – organ powoływany przez Dyrektora w celu rozpatrzenia skarg o mobbing lub molestowanie seksualne;
  - 4) Osoba zainteresowana – każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu lub molestowania seksualnego i każda osoba pokrzywdzona (ofiara mobbingu lub molestowania seksualnego);
  - 5) Pracownik – każda osoba fizyczna świadcząca pracę dla Szkoły Podstawowej nr 72 w Warszawie;
  - 6) Pracodawca – Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 72 w Warszawie;
  - 7) Procedura – niniejsza procedura przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu;
  - 8) Zgłoszenie – zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu lub molestowania seksualnego dokonane przez Pracownika, w tym ofiarę lub świadka (zgodnie z procedurą);
  - 9) Związek zawodowy – dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, reprezentująca i broniąca ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, działająca na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014r.);
  - 10) Postępowanie dowodowe – zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu, w tym wszelkiego rodzaju postępowanie wyjaśniające, np. rozmowy, wywiady. Pojęcie postępowania dowodowego w tym przypadku nie nosi znamion postępowania dowodowego określonego przez stosowne zapisy prawa cywilnego i karnego.

**Rozdział II.**

**Prawa i obowiązki Pracodawcy i Pracowników**

**§ 3**

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze celem zapobiegania dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez Pracowników na rzecz szkoły.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem niwelowania skutków społecznych dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom.

3. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu Pracy, działań wobec osób będących sprawcami dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego.

#### **§ 4**

1. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia.

2. Pracodawca podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym innym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego z innego źródła aniżeli zgłoszenie.

#### **§ 5**

1. Każdy Pracownik, w stosunku do którego podejmowane są dyskryminacja, mobbing, w tym molestowanie seksualne dotyczące zatrudnienia, ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do zaprzestania działań dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego a także anulowanie ich skutków działania.

2. Skorzystanie przez Pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 1 niniejszego paragrafu w żaden sposób nie wyłącza prawa Pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez Pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Procedury.

3. Każdy z Pracowników, który posiada lub powźmie informacje o przypadkach dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego, jest uprawniony i zobowiązany do dokonania zgłoszenia.

4. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, l mobbing, w tym molestowanie seksualne jest zabronione.

### **Odpowiedzialność za dyskryminację, mobbing, w tym molestowanie seksualne**

#### **§ 6**

1. Osoby dyskryminujące, mobbujące lub molestujące podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy.

2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o dyskryminację, mobbing lub molestowanie seksualne.

### **Rozdział III**

#### **Działania prewencyjne**

#### **Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu**

#### **§ 7**

1. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na:

a) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu;

b) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego, w szczególności opisanych w Rozdziale VI Procedury.

2. Pracodawca podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu seksualnemu polegające w szczególności na:

a) obowiązkowym zapoznaniu wszystkich Pracowników z problematyką dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego oraz przeciwdziałaniu tym zjawiskom;

b) prowadzeniu szkoleń dla Pracowników poświęconych np.: relacjom interpersonalnym, treningom antydyskryminacyjnym, antymobbingowym lub zapobiegającym molestowaniu seksualnemu;

c) tworzeniu materiałów informacyjnych z zakresu opisanych w procedurę zagadnień oraz udostępnianiu ich Pracownikom.

3. Działania prewencyjne mogą inicjować także Pracownicy.

### **Rozdział IV**

#### **Organ przeciw dyskryminacyjny, przeciw mobbingowi i zapobiegający molestowaniu seksualnemu**

#### **§ 8**

1. W celu przeciwdziałania i wyjaśniania zgłoszeń w zakresie mobbingu lub molestowania w Dyrektor szkoły nr 72 powołuje Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego.

## § 9

1. Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego działający w szkole składa się z 5 osób – przewodniczącego oraz 4 członków
2. W skład Zespołu wchodzi: dyrektor lub wicedyrektor jako przewodniczący, 2 przedstawicieli z działających organizacji związków zawodowych, Pracownik nie zrzeszony oraz Pracownik wskazany przez poszkodowanego.
3. Powołanie Zespołu następuje Zarządzeniem Dyrektora. Komisja powoływana jest każdorazowo do każdego przypadku zgłoszonego przez pracownika.
4. Członkiem Zespołu może być wyłącznie osoba:
  - a) zatrudniona w Szkole Podstawowej nr 72 w Warszawie;
  - b) w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego
5. Kandydat na członka Zespołu zobowiązany jest przed objęciem funkcji złożyć oświadczenie o treści zawartej w załączniku 1. Oświadczenie to składa się do akt osobowych członka Zespołu.
6. W przypadku uzyskania uzasadnionych lub uprawdopodobnionych informacji, że postępowanie członka lub przewodniczącego Zespołu narusza w sposób rażący postanowienia Procedury albo że wszczęto wobec takiej osoby postępowanie o dopuszczeniu się dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego każdy z członków Zespołu może poddać pod głosowanie wnioski o usunięcie takiej osoby z Zespołu i powołanie nowej. Decyzja może być podjęta większością głosów.
7. Do zadań zespołu należy w szczególności:
  - a) ustalenie przejawów dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego,
  - b) zapewnienie Pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących przewidzianych prawem.
8. Pracodawca na własny i wyłączny koszt wyposaża Zespół w środki (w tym materiały, pomieszczenia) konieczne do wykonywania jego zadań. Zespół większością głosów ustala termin i miejsce spotkań.
9. Pracodawca udziela przewodniczącemu i członkom Zespołu oraz świadkom zwolnienia z zajęć służbowych na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania w sprawie skargi o mobbing.
10. Zespół obraduje na posiedzeniach. Posiedzenia mają charakter poufny. Posiedzenia Zespołu zwołuje ustnie lub pisemnie, w tym faksem lub za pomocą wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną, Przewodniczący.
11. Przedmiotem posiedzenia Zespołu mogą być wszelkie kwestie dotyczące problematyki mobbingu i molestowania seksualnego. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
12. Posiedzenie Zespołu, którego przedmiotem jest rozpatrzenie konkretnego przypadku dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego, odbywa się w miejscu określonym w powiadomieniu.

## Rozdział V

### **Procedury w przypadku wystąpienia dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego. Zgłoszenie.**

#### §10

1. Każde zgłoszenie winno być wniesione do Pracodawcy na piśmie (listownie lub osobiście), z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszenia może dokonać osoba nie będąca osobą zainteresowaną. Anonimom nie nadaje się dalszego biegu.
2. W przypadku otrzymania zgłoszenia spełniającego wymogi określone w ust. 1. w ciągu 7 dni roboczych powoływany jest Zespół zgodnie z procedurą.
3. Zespół rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia powołania.
4. Zespół powinien zakończyć postępowanie w sprawie skargi w terminie 21 dni od daty jego powołania. W uzasadnionych przypadkach Pracodawca na wniosek przewodniczącego Zespołu może przedłużyć termin zakończenia postępowania na czas określony.
5. Zadaniem Zespołu jest ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego.
6. Zespół zobowiązany jest wysłuchać wszystkie Osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim Osobom zainteresowanym swobodę wypowiedzi.

7. Każdy z członków Zespołu zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.

8. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego Pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców), ewentualnych świadków mobbingu lub molestowania seksualnego, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Zespół podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywanej skargi.

9. Zespół nie ma uprawnień do uprzedzania osób rozpytywanych w danej sprawie o dyskryminację, mobbing, w tym molestowanie seksualne o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

## **Rozdział VI** **Działania interwencyjne.**

### **§ 11**

1. Po zakończeniu postępowania Zespół sporządza Protokół – Opinię (załącznik 2), którą podpisują wszyscy członkowie Zespołu. Protokół – Opinia jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których Protokół – Opinia został wydany. W Protokole – Opinii zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do Sądu. Protokół – Opinia doręczany jest wszystkim Osobom zainteresowanym.

2. W przypadku Protokołu – Opinii wydanego przez Zespół, stwierdzającego, że przypadek mobbingu lub molestowania miał miejsce, Zespół informuje Pracodawcę i wnosi o zastosowanie sankcji wynikających ze stosownych przepisów prawa. Decyzję o sposobie ukarania sprawcy albo sprawców mobbingu lub molestowania seksualnego podejmuje Pracodawca (kara porządkowa).

3. Niezależnie od ukarania, o którym mowa w ust.2., Pracodawca, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu Karnego, może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.

4. Osoba poszkodowana zostaje pouczona przez Zespół o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

5. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy albo sprawców mobbingu lub molestowania seksualnego przewodniczący w przypadku Dyrektora szkoły zgłasza ten fakt do Organu Prowadzącego, a w przypadku innego pracownika szkoły zgłasza ten fakt Dyrektorowi Szkoły, który może zastosować karę porządkową, np. upomnienia, nagany.

## **Rozdział VII** **Postanowienia końcowe. Poufność.**

### **§ 12**

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z dyskryminacją, mobbingiem, w tym molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.

2. Członkowie Zespołu nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku sprawy.

3. Zastrzeżenie (ust.2) nie dotyczy Osób zainteresowanych oraz uprawnionych organów.

4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Zespołu mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Załącznik nr 1 do procedury dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu w Szkole Podstawowej Nr 72 w Warszawie wprowadzonej Zarządzeniem Dyrektora szkoły nr 2/2016/2017 z dnia 30 września 2016r.

Warszawa, dn. .... r.

.....  
(imię i nazwisko członka Zespołu)

.....  
(stanowisko służbowe)

### OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego, rozpatrującego skargę o

....., złożoną przez: ..... (imię i nazwisko skarżącego) .....(stanowisko służbowe, komórka/jednostka organizacyjna) w dniu ..... (data złożenia skargi) oświadczam, że:

1. Nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których to postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości, co do mojej bezstronności;

2. Zachowam w tajemnicy wszelkie informacje, uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....  
(podpis członka Zespołu)

Załącznik nr 2 do procedury dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, w tym molestowaniu seksualnemu w Szkole Podstawowej Nr 72 w Warszawie wprowadzonej Zarządzeniem Dyrektora szkoły nr 2/2016/2017 z dnia 30 września 2016r.

### PROTOKÓŁ OPINIA

Z przebiegu postępowania dotyczącego skargi złożonej przez pracownika:

..... (imię i nazwisko) zatrudnionego w Szkole Podstawowej Nr 72 w Warszawie na stanowisku: .....

Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego rozpatrujący skargę w składzie:

1. Pan/Pani..... – przewodniczący Zespołu;
2. Pan/Pani..... – członek komisji;
3. Pan/Pani..... – członek komisji;
4. Pan/Pani..... – członek komisji;
5. Pan/Pani..... – członek komisji

Zespół w toku przeprowadzonego postępowania podjął następujące czynności:

1. ....
2. ....
3. ....

w wyniku których ustalił następujący stan faktyczny:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Rekomendacja dalszych działań pracodawcy:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Podpisy Zespołu

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**POTWIERDZAM ZAPOZNANIE SIĘ Z PROCEDURĄ PRZECIWDZIAŁANIA  
DYSKRYMINACJI, MOBBINGOWI, W TYM MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU  
W SZKOLE PODSTAWOWEJ NR 72 W WARSZAWIE:**

*Szkoła Podstawowa nr 72 w Warszawie*