

**Wewnątrzszkolne procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu
oraz dyskryminacji
w XVIII Liceum Ogólnokształcącym im. Jana Zamoyskiego w Warszawie**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§1

1. Wewnątrzszkolne procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji, zwane dalej „Procedurami”, określają zasady przeciwdziałaniu zjawiskom mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji w XVIII Liceum Ogólnokształcącym im. Jana Zamoyskiego w Warszawie, zwanym dalej „XVIII LO”.
2. Procedury te mają na celu w szczególności:
 - 1) wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami;
 - 2) przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji w miejscu pracy;
 - 3) określenie trybu postępowania w przypadku stwierdzenia działań mobbingowych, molestowania seksualnego lub dyskryminacji;
 - 4) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.

§2

1. Użyte w niniejszych Procedurach określenia oznaczają:
 - 1) 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, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
 - 2) 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;
 - 3) dyskryminacja – świadome lub nieświadome niesprawiedliwe, nierówne, krzywdzące traktowanie osób ze względu na jakąś cechę, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną;
 - 4) Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji, zwany dalej „Zespołem” – organ kolegialny powoływany przez dyrektora do rozpatrzenia zgłoszenia mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji;
 - 5) Pracodawca – XVIII LO reprezentowane przez dyrektora;
 - 6) Pracownik – osoba zatrudniona w XVIII LO im. Jana Zamoyskiego na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji

§ 3

1. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania jakichkolwiek działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji.
2. Osoby dopuszczające się mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w szczególności w Kodeksie pracy.
3. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 2, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing, molestowanie seksualne oraz dyskryminację.
4. W celu przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
 - 2) upowszechnianiu wiedzy (szkoleniu pracowników w każdym roku szkolnym) na temat zjawiska mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji, a także metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;
 - 3) monitorowaniu problematyki mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji i stosowaniu Procedur w praktyce.

Rozdział III

Procedury w przypadku wystąpienia mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji

§ 4

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji może zgłosić ten fakt właściwemu dla zajmowanego stanowiska pracodawcy w formie pisemnej. Jeżeli zgłoszenie dotyczy dyrektora, pracownik dokonuje go u wicedyrektora, który następnie informuje dyrektora o tym fakcie.
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez pracownika za mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminację oraz okresu, którego te działania lub zachowania dotyczą;
 - 2) wskazanie pracownika lub pracowników, co do których zgłaszający wyraża podejrzenie;
 - 3) uzasadnienie oraz dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków;
 - 4) informację, że w niniejszej sprawie nie toczyło się i nie toczy postępowanie przed sądem;
 - 5) datę i własnoręczny podpis pracownika.
3. Dokonanie zgłoszenia oznacza zgodę pracownika na udział w postępowaniu określonym niniejszymi Procedurami.
4. Zgłoszenia anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu przez Zespół, stanowią jednak przesłankę do zbadania sprawy przez Dyrektora.

§ 5

1. Pracownik ma prawo wycofać zgłoszenie w czasie prowadzonego postępowania, za pisemną zgodą osoby wskazanej w zgłoszeniu.
2. Strony postępowania, świadkowie oraz wszystkie inne osoby, uczestniczące w postępowaniu, niezależnie od charakteru tego udziału, są zobowiązani do złożenia pisemnego oświadczenia o zachowaniu poufności wszelkich informacji, o których dowiedzieli się w trakcie prowadzonego postępowania. Obowiązek zachowania poufności trwa także po zakończeniu postępowania.

§ 6

1. Pracodawca, każdorazowo, w ciągu 7 dni roboczych od dnia zgłoszenia, powołuje Zespół, którego zadaniem jest wyjaśnienie, czy skarga jest zasadna. Zespół po zakończeniu postępowania ulega rozwiązaniu.
2. Do zadań Zespołu należy wyjaśnienie okoliczności sprawy pod kątem sprawdzenia, czy działania i zachowania przedstawione przez pracownika w zgłoszeniu noszą znamiona mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, czy jest to inna sytuacja konfliktowa.
3. Zespół obraduje na posiedzeniach stosownie do potrzeb postępowania.
4. Z każdego posiedzenia Zespołu sporządzany jest protokół zawierający w szczególności: listę osób uczestniczących w posiedzeniu, dokonane ustalenia faktyczne oraz postanowienia końcowe. Protokół podpisywany jest przez członków Zespołu.
5. W skład zespołu wchodzi pięciu członków:
 - 1) trzech przedstawicieli Rady Pedagogicznej;
 - 2) przedstawiciel pracowników niebędących członkami Rady Pedagogicznej;
 - 3) przedstawiciel związków zawodowych działających w XVIII LO.
5. Członkiem Zespołu nie może być:
 - 1) skarżący pracownik;
 - 2) pracownik oskarżony o mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminację;
 - 3) bezpośredni przełożony pracowników będących stronami postępowania;
 - 4) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności;
 - 5) osoba, która w wyniku innego postępowania przeprowadzonego w okresie ostatnich dziesięciu lat od dnia złożenia skargi została prawomocnie uznana za sprawcę mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.

§ 7

1. Zespół rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jego powołaniu, nie później jednak niż w terminie 5 dni roboczych od daty powołania Zespołu.
2. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Zespołu wybierają spośród siebie przewodniczącego, który kieruje pracami Zespołu i powiadamia każdorazowo o przyjętym porządku posiedzenia.
3. Obsługę administracyjną i organizacyjną posiedzeń Zespołu zapewnia sekretariat XVIII LO. Sekretariat XVIII LO ponadto gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat.

4. Pracownicy XVIII LO powinni na wniosek Zespołu udzielić niezbędnych informacji w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.
5. Postępowanie przed Zespołem ma charakter niejawni. Zespół rozpatruje zgłoszenie z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
6. W sprawach nieuregulowanych w niniejszych Procedurach do postępowania przed Zespołem stosuje się standardy wyznaczone przez Kodeks postępowania cywilnego.
7. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby obwinionej o mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminację, oraz ewentualnych świadków, a także po rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, Zespół dokonuje oceny zasadności zgłoszenia. Ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Zespół przekazuje pracodawcy. Członkowie Zespołu mogą wyrazić uzasadnione zdanie odrębne do końcowego stanowiska Zespołu.
8. Stronom postępowania przysługuje prawo do zapoznania się w sekretariacie XVIII LO w obecności przewodniczącego Zespołu z oceną i wnioskami, o których mowa w ust. 7.
9. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach pracodawca, na wniosek przewodniczącego Zespołu, może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący Zespołu powiadamia osoby, których dotyczy postępowanie.

§ 8

1. Pracodawca w razie potrzeby, po uznaniu Przez Zespół zasadności zgłoszenia, podejmuje działania, które mają na celu poprawę relacji pracowniczych, wsparcie osoby doświadczającej mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałanie ponownemu ich wystąpieniu, w szczególności przewidziane przepisami prawa pracy, w tym karę porządkową, zmianę warunków pracy lub rozwiązanie stosunku pracy.
2. Ewentualne oczekiwania pracownika co do sposobu rozwiązania sprawy, przedstawione w zgłoszeniu, nie są dla pracodawcy wiążące.

Rozdział IV Postanowienia końcowe

§ 9

1. Pracodawca ma obowiązek zapoznać podległych pracowników z Procedurami w terminie 30 dni od dnia ich wprowadzenia.
2. Pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z Procedurami obowiązującymi w XVIII LO. Oświadczenie to przechowuje się w aktach osobowych.
3. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązany jest do zapoznania ich z Procedurami bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.
4. Pracodawca ma obowiązek aktualizować politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu.