

Załącznik nr 1
Do Zarządzenia nr 2/24-25
Dyrektora Szkoły Polskiej im. Jana Zycha przy Ambasadzie RP w Meksyku

Procedura antymobbingowa

w Szkole Polskiej im Jana Zycha przy Ambasadzie RP w Meksyku

Podstawa prawna:

1) art. 94 Ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2019 poz. 1043)

1. Cel

Celem ustalenia procedury antymobbingowej w Szkole Polskiej im. Jana Zycha przy Ambasadzie RP w Meksyku jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu rozumianemu jako działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/studentów.

2. Zakres

Procedura obejmuje sposób postępowania w przypadku wystąpienia zachowań noszących znamiona mobbingu.

3. Osoby odpowiedzialne za realizację działań objętych procedurą

1. Dyrektor
2. Bezpośredni przełożony pracownika

4. Opis postępowania w ramach procedury

Pracownicy

Relacja pozioma (między pracownikami):

- 1) W sytuacji wystąpienia, między współpracownikami, zachowania noszącego znamiona mobbingu – pracownik, który doświadcza tego typu zachowań, zgłasza pisemnie problem bezpośredniemu przełożonemu.
- 2) Bezpośredni przełożony podejmuje działania mające na celu rozpoznanie problemu.
- 3) W przypadku stwierdzenia działań mających znamiona mobbingu – podejmuje mediację. Przebieg mediacji oraz uzyskane w jej wyniku rezultaty przekazuje (w formie pisemnej) Dyrektorowi oraz zainteresowanym. Dokumenty te umieszcza się w aktach osobowych stron i przechowuje przez okres 3 lat.
- 4) Pracodawca ma obowiązek monitorowania relacji stron w dłuższej perspektywie

czasowej i oceny – czy podjęte działania mediacyjne były skuteczne. Jeżeli okażą się nieskuteczne – ma obowiązek zastosować środki wynikające z Kodeksu Pracy, wobec pracownika stosującego mobbing.

- 5) Dopuszcza się zastosowanie powyższej procedury w sytuacji, kiedy zgłoszenia w formie pisemnej dokonuje współpracownik osoby mobbingowanej

Relacja pionowa (przełożony-podwładny):

- 1) W sytuacji wystąpienia, między przełożonym i podwładnym, zachowania noszącego znamiona mobbingu – pracownik, który doświadcza tego typu zachowań, zgłasza pisemnie problem pracodawcy.
- 2) Pracodawca podejmuje działania mające na celu rozpoznanie problemu.
- 3) W przypadku stwierdzenia działań mających znamiona mobbingu – podejmuje mediacje. Przebieg mediacji oraz uzyskane w jej wyniku rezultaty przekazuje (w formie pisemnej) Dyrektorowi oraz zainteresowanym. Dokumenty te umieszcza się w aktach osobowych stron i przechowuje przez okres 3 lat.
- 4) Pracodawca ma obowiązek monitorowania relacji stron w dłuższej perspektywie czasowej i oceny – czy podjęte działania mediacyjne były skuteczne. Jeżeli okażą się nieskuteczne – ma obowiązek zastosować środki wynikające z Kodeksu Pracy, wobec pracownika stosującego mobbing.
- 5) Dopuszcza się zastosowanie powyższej procedury w sytuacji, kiedy zgłoszenia w formie pisemnej dokonuje współpracownik osoby mobbingowanej.

Uczniowie

Relacja pozioma (między uczniami):

- 1) W sytuacji wystąpienia, między uczniami, zachowania noszącego znamiona mobbingu – uczeń, który doświadcza tego typu zachowań, zgłasza pisemnie problem Dyrektorowi.
- 2) Wyznaczony przez Dyrektora pracownik podejmuje działania mające na celu rozpoznanie problemu.
- 3) W przypadku stwierdzenia działań mających znamiona mobbingu – podejmuje mediacje z udziałem przedstawiciela Samorządu Uczniowskiego. Przebieg mediacji oraz uzyskane w jej wyniku rezultaty przekazuje (w formie pisemnej) zainteresowanym oraz Dyrektorowi.
- 4) W/w pracownik wraz z przedstawicielem Samorządu Uczniowskiego mają obowiązek monitorowania relacji stron w dłuższej perspektywie czasowej i oceny – czy podjęte działania mediacyjne były skuteczne. Jeżeli okażą się nieskuteczne – mają obowiązek zgłosić to pisemnie dyrektorowi oraz Przewodniczącemu Samorządu Uczniowskiego.
- 5) Uczeń, który dopuścił się mobbingu ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną przed Dyrektorem, Komisją dyscyplinarną i Samorządem Uczniowskim
- 6) Dopuszcza się zastosowanie powyższej procedury w sytuacji, kiedy zgłoszenia w formie pisemnej dokonuje inny uczeń zamiast ucznia mobbingowanego.

Relacja pionowa (nauczyciel prowadzący zajęcia lub pracownik administracyjny szkoły- uczeń):

- 1) W sytuacji wystąpienia, między nauczycielem lub pracownikiem administracyjnym szkoły, zachowania noszącego znamiona mobbingu – uczeń, który doświadcza tego typu zachowań, zgłasza pisemnie problem Dyrektorowi,
- 2) Wyznaczony przez Dyrektora pracownik wraz z przedstawicielem Samorządu Uczniowskiego podejmują działania mające na celu rozpoznanie problemu.
- 3) W przypadku stwierdzenia działań mających znamiona mobbingu – podejmują mediację. Przebieg mediacji oraz uzyskane w jej wyniku rezultaty przekazują (w formie pisemnej) Dyrektorowi oraz zainteresowanym stronom. Dokumenty te umieszcza się w aktach osobowych pracownika i przechowuje przez okres 3 lat.
- 4) Dyrektor ma obowiązek monitorowania relacji stron w dłuższej perspektywie czasowej i oceny – czy podjęte działania mediacyjne były skuteczne. Jeżeli okażą się nieskuteczne – ma obowiązek zastosować środki wynikające z Kodeksu Pracy, wobec pracownika stosującego mobbing.

Relacja pionowa (uczeń - nauczyciel lub pracownik administracyjny szkoły):

- 1) W sytuacji wystąpienia, między uczniem zachowania noszącego znamiona mobbingu – nauczyciel lub pracownik administracyjny szkoły, który doświadcza tego typu zachowań, zgłasza pisemnie problem Dyrektorowi.
- 2) Wyznaczony przez Dyrektora pracownik wraz z przedstawicielem Samorządu Uczniowskiego podejmuje działania mające na celu rozpoznanie problemu.
- 3) W przypadku stwierdzenia działań mających znamiona mobbingu – podejmują mediację. Przebieg mediacji oraz uzyskane w jej wyniku rezultaty przekazują (w formie pisemnej) zainteresowanym oraz Dyrektorowi.
- 4) W/w pracownik wraz z przedstawicielem Samorządu Uczniowskiego mają obowiązek monitorowania relacji stron w dłuższej perspektywie czasowej i oceny – czy podjęte działania mediacyjne były skuteczne. Jeżeli okażą się nieskuteczne – ma obowiązek zgłosić to pisemnie Dyrektorowi oraz Przewodniczącemu Samorządu Uczniowskiego.
- 5) Uczeń, który dopuścił się mobbingu ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną przed Dyrektorem lub Komisją dyscyplinarną powołaną do takiego celu.
- 6) Dopuszcza się zastosowanie powyższej procedury w sytuacji, kiedy zgłoszenia w formie pisemnej dokonuje inny uczeń/pracownik zamiast osoby mobbingowanej.

5. Postanowienia końcowe

- Dyrektor lub Wicedyrektor szkoły odpowiednio zapoznają podległych pracowników z procedurą antymobbingową w terminie 30 dni od dnia ich wprowadzenia.
- Fakt zapoznania z procedurą antymobbingową potwierdza oświadczenie, składane według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do procedury antymobbingowej, które przechowuje się w aktach osobowych pracownika.
- Nowo przyjmowani pracownicy są zapoznawani z procedurą antymobbingową w bezpośrednim przed nawiązaniem stosunku pracy.
- Dyrektor szkoły opublikuje procedurę antymobbingową i jej ewentualną aktualizację na stronie internetowej szkoły.

