

Zarządzenie nr S.021.47.2024

Dyrektora Zespołu

z dnia 27 listopada 2024 r.

Na podstawie:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z 2024 r. poz. 878)

§ 1. Z dniem 27 listopada 2024 r. wprowadza się Wewnętrzną Politykę Przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Zespole Szkół i Placówek pn. „Centrum dla Niewidomych i Słabowidzących” w Krakowie stanowiący załącznik niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Wewnętrzna Polityka Przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Zespole Szkół
i Placówek pn. „Centrum dla Niewidomych i Słabowidzących” w Krakowie.**



Kraków 2024

Wewnętrzna Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzna Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Zespole Szkół i Placówek pn. „Centrum dla Niewidomych i Słabowidzących ” w Krakowie reprezentowanym przez Dyrektora Zespołu, zwanym dalej pracodawcą.

1. Pracodawca wprowadza wewnętrzną Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji realizując przepis art. 94³ § 1 kodeksu pracy.
2. Wewnętrzna Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu i dyskryminacji

§ 2

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią wewnętrznej Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

§ 3

Ileokroć w wewnętrznej Polityce przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest mowa o:

- 1) Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu i dyskryminacji – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing i 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.
- 3) Dyskryminacji należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników, w szczególności, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub

nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

- 4) Molestowaniu – należy przez to rozumieć niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszanie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- 5) 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 pracownika, w szczególności poprzez stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
- 6) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Zespół Szkół i Placówek pn. „Centrum dla Niewidomych i Słabowidzących ” w Krakowie reprezentowany przez Dyrektora Zespołu.
- 7) Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy, a także osobę fizyczną zatrudnioną w jednostce na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 8) Placówce – należy przez to rozumieć Zespół Szkół i Placówek pn. „Centrum dla Niewidomych i Słabowidzących” w Krakowie

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji - obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 4

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu i dyskryminacji, określonego w art. 94³ § 2 kodeksu pracy nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. Wszelkie działania o charakterze mobbingu i dyskryminacji są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz placówki.

§ 5

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów wewnętrznej Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji 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 i dyskryminacji.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania wewnętrznej Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, 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 i dyskryminacji.

§ 6

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, może wystąpić z pisemnym zgłoszeniem do pracodawcy.
2. Zgłoszenie powinno zawierać charakterystykę działań składających się na mobbing lub dyskryminację oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców.
3. Zgłoszenie dotyczące mobbingu i dyskryminacji powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, informacje o dowodach na okoliczności opisane w zgłoszeniu, w tym informację o ewentualnych świadkach.
4. Warto określić również częstotliwość oraz okres zdarzeń.
5. W treści zgłoszenia należy opisać ewentualne skutki zaistniałych zdarzeń (psychiczne oraz fizyczne).
6. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać zgłoszenie i opatrzyć ją datą dzienną.
7. Zgłoszenia winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiały niczyja reputacja i kariera.
8. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.

§ 7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 10 dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia powołuje komisję ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu i dyskryminacji zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności zgłoszenia.
2. Komisja składa się z 4 członków.

3. W skład komisji wchodzi: reprezentant pracodawcy, reprezentant pracowników, reprezentanci organizacji związkowej działającej w placówce. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy zawiadomienie o mobbing i dyskryminację.
5. Członek komisji może na swój pisemny wniosek zostać odwołany od prac w komisji, jeżeli jego prośba zostanie uznana za zasadną. Wówczas w jego miejsce jest powoływana inna osoba.
6. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu lub dyskryminacji, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywania zawiadomienia.
8. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołu, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
9. Protokół końcowy zawiera:
 - 1) opis ustaleń faktycznych dokonanych przez Komisję;
 - 2) opis przeprowadzonych przez komisję dowodów;
 - 3) rozstrzygnięcie komisji dotyczące zasadności zgłoszenia dokonanego przez pracownika;
 - 4) w przypadku uznania zawiadomienia pracownika za zasadne, rekomendacje w zakresie:
 - a) działań wspomagających osobę poszkodowaną,
 - b) działań organizacyjnych zmierzających do wyeliminowania przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, w tym w zakresie poprawy komunikacji, zarządzania, przeprowadzenia szkoleń i podjęcia innych środków mających na celu poprawę relacji i standardów zachowania w miejscu pracy,
 - c) działań kadrowych w stosunku do sprawcy,
10. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
11. Protokół końcowy komisja ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji przekazuje Dyrektorowi Zespołu.

12. Komisja ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji jest zobowiązana zakończyć postępowanie najpóźniej w terminie do 30 dni roboczych od daty jej powołania.
13. W sytuacjach wyjątkowych, w szczególności ze względu na stopień skomplikowania sprawy, Dyrektor Zespołu może wyrazić zgodę na przedłużenie terminu, o którym mowa w pkt. 12.
14. W sprawach nieuregulowanych w wewnętrznej Polityce przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

§ 8

1. W sytuacji, gdy oskarżoną osobą o mobbing lub dyskryminację jest pracodawca wówczas decyzyjność w sprawach powołania komisji, rozpatrywania zawiadomienia oraz wymierzania sankcji dla sprawcy mobbingu jest przeniesiona na organ prowadzący placówkę
2. Zgłoszenie można złożyć w formie pisemnej do Prezydenta Miasta Krakowa lub drogą elektroniczną na adres: wsparcie@um.krakow.pl

§ 9

1. W razie uznania zgłoszenia za zasadne wobec sprawcy lub sprawców mobbingu lub dyskryminacji pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu lub dyskryminacji mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu lub dyskryminacji pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. 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 lub dyskryminacji.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 10

Dyrektor Zespołu w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku kalendarzowego przedstawia Prezydentowi Miasta Krakowa roczny raport z realizacji wewnętrznej Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Zespole Szkół i Placówek pn. „Centrum dla Niewidomych i Słabowidzących ” w Krakowie

§ 11

Zarządzenie wprowadzające wewnętrzną Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.