

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Centrum Kształcenia zawodowego i Ustawicznego w Krakowie reprezentowanym przez dyrektora szkoły, zwanym dalej pracodawcą.
2. Pracodawca wprowadza WPA realizując przepis art. 94 § 1 kodeksu pracy oraz § 5 pkt. 1 zarządzenia Prezydenta Miasta Krakowa nr 24/11/2024 z dnia 12 września 2024 roku.
3. WPA ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu, oraz zagwarantowania równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją lub mobbingiem pracowników i pracowniczek Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Krakowie os. Szkolne 21.

§ 2

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPA obowiązującą w Centrum Kształcenia zawodowego i Ustawicznego w Krakowie os. Szkolne 21.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

§ 3

Ilekroć w WPA jest mowa o:

- 1) **komisji antymobbingowej ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji** - należy przez to rozumieć zespół osób każdorazowo powoływanych przez Dyrektora Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Krakowie, który ma za zadanie przeanalizowanie i wyjaśnienie sprawy w postaci skarg pracowników o mobbing, dyskryminację i molestowanie oraz wskazanie rekomendowanych działań naprawczych;
- 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. Dokładną charakterystykę zachowań wchodzących w zakres mobbingu zawiera załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

3) **dyskryminacji** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników, w szczególności, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie nawiązania i rozwiązywania 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. Molestowanie jest jedną z form dyskryminacji.

5) **molestowaniu seksualnym** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem

6) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Krakowie, Osiedle Szkolne 21 reprezentowane przez dyrektora szkoły Zofię Prażuch.

7) **pracownika** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy, a także osobę fizyczną zatrudnioną w jednostce na podstawie umowy cywilnoprawnej;

8) **dniach roboczych** – należy przez to rozumieć dni od poniedziałku do piątku, z wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy, przypadających w tych dniach.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu, obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 4

1. Jakikolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94 § 2 kodeksu pracy lub dyskryminacji czy molestowania są zabronione i nie będą tolerowane przez pracodawcę w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Krakowie.

2. W Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Krakowie wszelkie działania o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub molestowania są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz placówki.

3. Załącznik numer 2 zawiera katalog zachowań o charakterze mobbingu, dyskryminacji i molestowania.

§ 5

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.

2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.

4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

§ 6

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.

2. Zgłoszenie (skarga) dotyczące mobbingu lub 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 oraz inne informacje wymagane, zgodnie z wzorem zgłoszenia w sprawie o mobbing lub dyskryminacji, zawartym w załączniku nr 1 do zarządzenia. Skarga powinna zawierać charakterystykę działań składających się na mobbing dyskryminację lub molestowania oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców.

3. Należy szczegółowo opisać stan faktyczny uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące, obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe) świadczące o zaistniałym mobbingu, dyskryminacji lub molestowaniu.

4. Warto określić również częstotliwość oraz czasookres zdarzeń.

5. W treści skargi należy opisać ewentualne skutki zaistniałych zdarzeń (psychiczne oraz fizyczne).

6. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

7. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiały ich reputacja i kariera.

§ 7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.

2. Powołanie komisji następuje zarządzeniem Dyrektora. Komisja powoływana jest każdorazowo każdego przypadku zgłoszonego przez pracownika.

3. Komisja składa się z 3 członków.

4. W skład komisji wchodzi: reprezentant pracodawcy, reprezentant pracowników, reprezentant organizacji związkowej działającej w placówce. Jeżeli w zakładzie pracy nie ma organizacji związkowej w skład komisji będzie powołany dodatkowy reprezentant pracowników.
5. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
6. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing, dyskryminację lub molestowanie.
7. 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.
8. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska. Komisja zobowiązana jest wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim osobom zainteresowanym swobodę wypowiedzi.
9. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywania skargi.
10. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołów, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
11. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
12. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

§ 8

1. W sytuacji gdy oskarżoną osobą o mobbing, dyskryminację lub molestowania jest pracodawca wówczas decyzyjność w sprawach powołania komisji, rozpatrywania skargi oraz wymierzania sankcji dla sprawcy jest przeniesiona na organ prowadzący placówkę.

§ 9

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu, dyskryminacji lub molestowania pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania 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, dyskryminacji lub molestowania.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z mobbingiem lub dyskryminacją zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i przed podjęciem prac.
2. Członkowie komisji nie mogą w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu lub dyskryminacji.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach komisji mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

§ 11

Pracodawca przeprowadzi szkolenie pracowników w zakresie mobbingu, dyskryminacji i molestowania oraz stosowania regulacji WPA w przeciągu roku od jej wprowadzenia. W sytuacji pojawiania się skarg na działania mobbingowe szkolenia będą powtarzane.

§ 12

Pracodawca z przedstawicielami pracowników oraz zakładowej organizacji związkowej raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

DYREKTOR
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
w Krakowie
Zofia Prądnik
mgr Zofia Prądnik