

Procedura Antymobbingowa

Wewnętrzna Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Samorządowym Przedszkolu nr 28 w Krakowie

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Samorządowym Przedszkolu nr 28 w Krakowie jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu i dyskryminacji.

§ 2

Ilekcroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej** zwanej w skrócie: „WPA” rozumie się przez to zasady przeciw --działania mobbingowi, dyskryminacji i działaniom niepożądanym w Samorządowym Przedszkolu nr 28 w Krakowie;
- **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; (Mobbingu nie stanowią uzasadnione, racjonalne i konstruktywne informacje, w tym uwagi krytyczne, na temat działań i zachowań Pracownika lub uzasadnione instrukcje przekazane Pracownikowi w trakcie jego pracy);
- **Działaniami i zachowaniami** wypełniającymi znamiona mobbingu są występujące samodzielnie lub łącznie, w szczególności:
 - ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiedzania się, stałe przerywanie wypowiedzi;

- agresja słowna, tj. krzyk, obrażanie, zastraszanie, stosowanie obelg, poniżanie;
 - ataki odnoszące się do sfery zawodowej lub prywatnej, tj. podważanie zaufania, ośmieszanie, szydzenie;
 - agresja wyrażona w sposób niewerbalny, np. poniżające i prowokujące gesty;
 - odbieranie lub kwestionowanie kompetencji decyzyjnych, nieuzasadnione odbieranie zadań, nadmierna kontrola i niekonstruktywna krytyka;
 - zlecanie wykonywania prac sprzecznych ze sobą, nieadekwatnych do posiadanych kompetencji, naruszających godność;
 - utrudnianie lub odbieranie dostępu do środków i materiałów potrzebnych do wykonywania obowiązków lub celowe umieszczanie w miejscu fizycznie oddalonym lub odosobnionym;
 - fałszywe ocenianie zaangażowania w trakcie wykonywania pracy, jakości pracy i kompetencji zawodowych;
 - izolacja, nieuzasadnione unikanie kontaktu, wykluczenie z grupy, brak lub blokowanie możliwości rozmów z Pracownikiem, ukrywanie istotnych informacji;
 - dążenie do wyeliminowania z grupy Pracowników.
- **Dyskryminacja** oznacza nierówne traktowanie Pracowników, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
 - **Dyskryminowanie** bezpośrednio istnieje wtedy, gdy Pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest traktowany mniej korzystnie niż inni Pracownicy w porównywalnej sytuacji.
 - **Zachowaniem niepożądanym** jest każde wrogie działanie lub zachowanie, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na pojedynczych Pracowników, zespoły pracowników lub całą Kadre Przedszkola. Zachowania, o których mowa naruszają zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócają lub uniemożliwiają wykonywanie obowiązków służbowych.

- **Do zachowań niepożądanych** należą w szczególności:
 - naruszanie godności osobistej;
 - utrudnianie komunikacji;
 - agresja fizyczna i psychiczna;
 - izolowanie;
 - ataki na kompetencje zawodowe;
 - zastraszanie, poniżanie, upokarzanie, ośmieszanie;
 - dążenie do wyeliminowania z grona współpracowników;
 - celowe, świadome, nieprawdziwe lub złośliwe oskarżenie i pomówienie o stosowanie zachowań niepożądanych w miejscu pracy.
- **Komisji Antymobbingowej** zwanej dalej „Komisją” rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbingu, dyskryminację lub działań niepożądanych ;
- **Pracodawcy** - rozumie się przez to Samorządowe Przedszkole nr 28 w Krakowie, w imieniu której działa Dyrektor Przedszkola;
- **Pracownika** - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Samorządowym Przedszkolem nr 28 w Krakowie.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3

- Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Przedszkolu.
Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Przedszkola było wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych jak i innych pracowników.
Pracodawca nie akceptuje mobbingu, dyskryminacji oraz działań niepożądanych ani żadnych innych form przemocy psychicznej.

Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu, dyskryminacji lub działań niepożądanych i przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.

Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu, dyskryminacji i stosowania działań niepożądanych bądź stosowanie powyższych zachowań może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe

§ 4

- Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub działaniom niepożądanym może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi, Społecznemu Zastępcy Dyrektora lub bezpośrednio Dyrektorowi Przedszkola.
- Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu, dyskryminacji lub działań niepożądanych. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
- W przypadku zaistnienia mobbingu, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych Pracownik może podejmować próby rozwiązania zaistniałej sytuacji poprzez:
 - indywidualną rozmowę ze stroną konfliktu;
 - rozmowę przy udziale osób trzecich (np. przełożonego, współpracowników);
 - wystąpić do Osoby Zaufania w celu dokonania analizy sytuacji i uzyskania wsparcia w zakresie: rozwiązywania konfliktu, w szczególności przeprowadzenia spotkania z Pracownikiem stosującym mobbing, dyskryminację lub inne zachowania niepożądane lub uzyskania informacji na temat rozpoznawania i reagowania w tych sytuacjach; skierować skargę do Komisji Antymobbingowej.

§ 5

- Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Przedszkola.
- W skład Komisji wchodzi:
 - przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący,
 - psycholog- członek,
 - przedstawiciel wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez skarżącego pracownik Przedszkola.
- Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga.
- Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
- Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
- Po wysłuchaniu skarżącego i pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu oraz ewentualnych świadków i rozpoznaniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Dyrektorowi Przedszkola.
- Członkom Komisji na czas pracy w Komisji pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dyrektor Przedszkola, który w szczególności:
 - wyznacza osobę, do której zadań należy protokołowanie posiedzeń Komisji;
 - gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat;
 - przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.

§6

W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

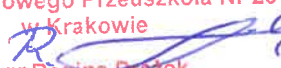
§7

- Pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z WPA, którego wzór stanowi załącznik do WPA. Oświadczenie należy przekazać pracownikowi sekretariatu.

§8

Pracownik sekretariatu zapoznaje nowych pracowników z regulacjami dotyczącymi mobbingu oraz WPA, za pisemnym potwierdzeniem. Przepis §7 ust.1 stosuje się odpowiednio.

Kraków, 16.11.2023 r.

Dyrektor
Samorządowego Przedszkola Nr 28
w Krakowie

mgr Regina Drązek
Podpis Dyrektora

**Oświadczenie o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową
w Przedszkolu nr 28 w Krakowie**

.....
(Imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

.....
(komórka organizacyjna)

Oświadczam, że zapoznałem się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową w Samorządowym Przedszkolu nr 28 w Krakowie i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....
(miejsce i data)

.....
(podpis pracownika)

