

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRYMINACYJNA W POWIATOWYM ZESPOLE NR 10 SZKÓŁ MECHANICZNO – ELEKTRYCZNYCH im. Mikołaja Kopernika w KĘTACH

Podstawa prawna:

- 1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 poz.108)

ROZDZIAŁ I Postanowienia ogólne

§ 1

1. Wewnętrzna procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna określa zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno – Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach.
2. Ilekroć w dokumencie jest mowa o:
 - 1) **dyrektorze** - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno – Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach;
 - 2) **mobbingu** - należy przez to rozumieć wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, powtarzające się zachowanie ze strony pracodawcy, przełożonego, innego pracownika, grupy pracowników, skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika;
 - 3) **komisji** - należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o stosowanie dyskryminacji lub mobbingu;
 - 4) **dyskryminacji** - należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności

stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne);

- 5) **pracowniku** - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno - Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach na podstawie stosunku pracy lub umowy zlecenia.
- 6) **szkole** - rozumie się przez to Powiatowy Zespół Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach;
- 7) **dyrektorze** - rozumie się przez to Dyrektora Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach.
- 8) **uczniu** - należy przez to rozumieć ucznia szkoły wpisanego na listę uczniów w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach.

§ 2

Cel procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej

1. Celem wprowadzenia procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej jest:
 - 1) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno - Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach;
 - 2) ochrona pracowników przed wystąpieniem mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tego zjawiska;
 - 3) ochrona uczniów przed zjawiskiem przemocy rówieśniczej i zapobiegania jej wśród uczniów.

ROZDZIAŁ II

Obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie kształtowania relacji pracowniczych w celu zapobiegania stosowania aktów mobbingu lub dyskryminacji.

§ 3

1. Obowiązki pracodawcy :
 - 1) pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w procedurze, celem zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach;
 - 2) pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w procedurze, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu i dyskryminacji, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu i dyskryminacji;
 - 3) pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu Pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu;
 - 4) pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia;

- 5) pracodawca podejmuje działania wskazane w procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu, dyskryminacji z innego źródła aniżeli zgłoszenie.

§ 4

1. Obowiązki pracownika:

- 1) pracownik jest zobowiązany do równego traktowania innych pracowników bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, rasę, kolor skóry oraz inne preferencje i cechy osobiste;
- 2) pracownicy dokładają wszelkich starań w celu unikania konfliktów interpersonalnych;
- 3) pracownik powinien rozwiązywać konflikty z innymi pracownikami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, kultury organizacyjnej szkoły, a także bez szkody dla toku pracy;
- 4) niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez pracownika posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, do których zostały one udostępnione, ze szczególnym uwzględnieniem przysporzenia jakichkolwiek korzyści sobie lub innym pracownikom;
- 5) każdy pracownik zobowiązany jest do reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu i zgłaszania na piśmie takiego zdarzenia pracodawcy;
- 6) pracownik jest zobowiązany wykorzystywać dostępne mu środki w celu dbałości o własną godność i własne bezpieczeństwo.

ROZDZIAŁ III

Działania prewencyjne - przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§ 5

1. Dyrektor Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno - Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach realizuje politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną poprzez:
 - 1) uświadamianie pracownikom psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy;
 - 2) propagowanie właściwego stylu kierowania i kultury organizacyjnej poprzez promowanie pracy zespołowej i stylu kierowania opartego na współdziałaniu;
 - 3) promowanie wartości etycznych zawartych w Kodeksie Etyki Pracowników z dn. 09.04.2019 r. Załącznik 1 do Zarządzenia nr 13/2019 Dyrektora PZ nr 10 SME w Kętach;
 - 4) określanie precyzyjnego zakresu obowiązków, uprawnień i podległości;
 - 5) określenie szczegółowych kryteriów przyznawania nagród i wyróżnień;
 - 6) określenie kanałów przepływu informacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi;
 - 7) przeprowadzanie szkoleń pracowników w zakresie rozpoznawania i eliminowania nieakceptowanych zachowań wśród pracowników,
 - 8) wyciąganie konsekwencji służbowych wobec osób naruszających cudzą godność,

ROZDZIAŁ IV

Lista wrogich zachowań

§ 6

1. Za wrogie zachowania mobbingowe uznaje się:

- 1) działania utrudniające proces komunikowania się, które polegają m.in. na:
 - a) ograniczeniu lub utrudnieniu możliwości wypowiedzania się;
 - b) ciągłym przerywaniu wypowiedzi;
 - c) reagowaniu krzykiem i obelgami na wypowiedzi ofiary;
 - d) ciągłym, bezpodstawnym krytykowaniu wykonywanej pracy lub życia osobistego;
 - e) stosowaniu gróźb ustnych i pisemnych.
- 2) Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, które polegają m.in. na:
 - a) unikaniu przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią;
 - b) ograniczaniu możliwości wypowiedzania się,
 - c) fizycznym i społecznym izolowaniu pracownika;
 - d) ostentacyjnym ignorowaniu i lekceważeniu.
- 3) Działania naruszające wizerunek ofiary to w szczególności:
 - a) obmawianie, rozsiewanie plotek;
 - b) ośmieszanie lub upokarzanie;
 - c) żartowanie i wyśmiewanie życia prywatnego;
 - d) sugerowanie zaburzeń psychicznych;
 - e) atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych;
 - f) insynuacje o charakterze seksualnym;
 - g) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
 - h) wyśmiewanie narodowości, kalectwa lub niepełnosprawności;
 - i) ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie.
- 4) Działania uderzające w pozycję zawodową pracownika polegające na:
 - a) wymuszaniu wykonywania zadań naruszających godność osobistą;
 - b) kwestionowaniu podejmowanych przez ofiarę decyzji;
 - c) nieprzydzielaniu pracownikowi żadnych zadań do realizacji;
 - d) przydzielanie nadmiernej ilości zadań do realizacji;
 - e) przydzielaniu zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości pracownika;
 - f) wydawaniu absurdalnych i sprzecznych poleceń;
 - g) ukrywaniu informacji niezbędnych przy wykonywaniu zadań służbowych;
 - h) przydzielaniu zadań poniżej umiejętności pracownika.
- 5) Działania uderzające w zdrowie ofiary polegające w szczególności na:
 - a) zlecaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości pracownika;
 - b) groźeniu użycia siły fizycznej wobec pracownika;
 - c) stosowaniu przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu;
 - d) działaniach o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne;
 - e) przyczynianiu się do powstawania strat materialnych powodowanych przez pracownika, skutkujących ponoszeniem przez niego kosztów.

§ 7

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez Dyrektora Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernia w Kętach.
2. W przypadku wystąpienia zachowań wymienionych w § 6 w stosunku do każdego winnego będą wyciągane konsekwencje służbowe przewidziane prawem, do zwolnienia włącznie.
3. Osoba, której udowodniono stosowanie mobbingu, może być ukarana:
 - 1) upomnieniem lub naganą;

- 2) zwolnieniem z pracy za wypowiedzeniem;
- 3) zwolnieniem z pracy bez wypowiedzenia za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

§ 8

Każde fałszywe oskarżenie będzie wyjaśniane i surowo karane.

ROZDZIAŁ V

Komisja do spraw mobbingu

§ 9

1. Komisja jest organem kolegialnym powołanym przez Dyrektora Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach do rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji.
2. W skład komisji wchodzi:
 - 1) psycholog lub pedagog lub pedagog specjalny;
 - 2) pracownik wchodzący w skład Szkolnej Komisji Profilaktycznej;
 - 3) reprezentanci związków zawodowych działających w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach;
 - 4) inny pracownik nie wymieniony w pkt. 1)-3).
3. Członkiem Komisji może być osoba:
 - 1) zatrudniona w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach;
 - 2) w stosunku, do której nie jest i nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu lub dyskryminacji.

§ 10

1. Dyrektor zobowiązany jest odwołać członka Komisji w przypadku:
 - 1) niemożności sprawowania obowiązków członka Komisji w związku z nieobecnością w pracy trwającą dłużej niż 15 dni;
 - 2) stwierdzenia naruszenia przez członka Komisji obowiązku zachowania poufności;
 - 3) stwierdzenia naruszenia przez członka Komisji obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie zakazu mobbingu lub dyskryminacji;
 - 4) gdy członek Komisji jest stroną postępowania, bądź zostaną uprawdopodobnione okoliczności poddające w wątpliwość jego bezstronność w danej sprawie.
2. Członek Komisji nie może orzekać w sprawach dotyczących jego i jego rodziny.
3. Odwołanie członka ze składu Komisji może nastąpić także na wniosek uczestnika postępowania, jeżeli zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na jego bezstronność.

§ 11

1. W przypadkach, o których mowa w § 10, Dyrektor niezwłocznie powołuje nowego członka Komisji.
2. W przypadku odwołania członka Komisji, wszystkie prowadzone przed Komisją postępowania ulegają z mocy prawa zawieszeniu do czasu powołania nowego członka Komisji.
3. Od decyzji w sprawie odwołania członka Komisji, uczestnikom postępowania przysługuje odwołanie do Dyrektora w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji.
4. Decyzja Dyrektora jest ostateczna.

§ 12

1. Celem prac komisji jest rozpatrywanie skarg pracowników o mobbing lub dyskryminacje oraz rzetelne wyjaśnianie zgłaszanych skarg.
2. Komisja w swoich działaniach kieruje się obiektywizmem i bezstronnością wobec stron oraz dąży do jak najszybszego wyjaśnienia zgłoszonej skargi.
3. Komisja jest uprawniona do:
 - 1) przeglądania dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia spraw;
 - 2) wysłuchania skarżącego i oskarżonego o dyskryminację lub mobbing;
 - 3) wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadków zdarzeń.

§ 13

1. Posiedzenia Komisji zwoływane są przez Przewodniczącego, przy czym pierwsze posiedzenie po powołaniu Komisji zwołuje Dyrektor.
2. Posiedzeniami Komisji kieruje Przewodniczący, wybrany na pierwszym posiedzeniu Komisji zwykłą większością głosów.
3. Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół z posiedzenia, podpisywany przez wszystkich członków Komisji.

§ 14

1. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny a posiedzenia są tajne.
2. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku ze sprawowaną przez nich funkcją.
3. Strony postępowania zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku z udziałem w postępowaniu przed Komisją.
4. Osoby, o których mowa w ust.2 i 3, zobowiązane są do złożenia oświadczenia, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności. Oświadczenie składa się do akt sprawy prowadzonej przez komisję.
5. Dane osobowe pozyskane w trakcie prac Komisji podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

ROZDZIAŁ VI

Procedura postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu

§ 15

1. Każdy pracownik, który uznał, że doświadczył mobbingu lub dyskryminacji lub był świadkiem takich zachowań, powinien zgłosić ten fakt na piśmie w formie skargi do Dyrektora Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach.
2. Skarga, o której mowa w ust. 1 powinna zawierać:
 - 1) określenie z imienia i nazwiska sprawcy (sprawców);
 - 2) przedstawienie charakterystyki działań składających się na dyskryminację lub mobbing.
 - 3) określenie, czy prześladowanie lub inne naganne zachowanie jest przejawem: znęcania się psychicznego, maltretowania fizycznego, molestowania seksualnego, wykorzystywania ekonomicznego lub jawnego dyskryminującego, nierównego traktowania;
 - 4) opis sytuacji z uwzględnieniem: osoby sprawcy (sprawców), czasu i miejsca zdarzenia, okoliczności towarzyszących (np.: szkolenie, rozmowa), świadków zdarzenia lub

- świadków następstw zdarzenia, posiadanych ewentualnych dowodów (np. poleceń na piśmie, notatek, itp.) świadczących o nieprawidłowym zachowaniu;
- 5) określenie częstotliwości zdarzeń;
 - 6) opis wszelkich dodatkowych form i aspektów działań będących przedmiotem skargi;
 - 7) przedstawienie indywidualnych skutków psychicznych, zdrowotnych i innych opisywanych zdarzeń;
 - 8) własnoręczny podpis składającego skargę oraz datę złożenia.
3. W wyjątkowych sytuacjach skarga może być złożona ustnie Dyrektorowi szkoły. Dyrektor szkoły zobowiązany jest sporządzić sprawozdanie z rozmowy i rozpatrywać ją według sposobu obowiązującego dla skarg w formie pisemnej.
 4. Na podstawie skarg anonimowych nie wszczyna się postępowania wyjaśniającego. Dyrektor może podjąć inne działania, mające na celu pozyskanie bardziej szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonych w ten sposób naruszeń.

§ 16

1. Dyrektor po otrzymaniu skargi, o której mowa w § 15 ust. 2 i ust. 3 w ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania przekazuje ją do Komisji.
2. Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające w przedmiocie wniesionej skargi w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia jej otrzymania. W wyjątkowych, uzasadnionych sytuacjach, niezależnych od Komisji termin ten może być wydłużony.
3. Komisja w ramach postępowania wyjaśniającego może zwracać się bezpośrednio do stron postępowania w celu uzyskania niezbędnych dla wyjaśnienia sprawy dokumentów oraz informacji.
4. Komisja po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym sporządza protokół z postępowania wyjaśniającego. Protokół zawiera wnioski dotyczące prowadzonego postępowania i uzasadnienia decyzji co do zasadności złożonego wniosku, ewentualnie informacje o odrębnych opiniach członków Komisji oraz w przypadku zasadności złożonego wniosku rekomendacje odnośnie:
 - 1) zastosowania przewidzianych przez prawo środków wobec sprawcy mobbingu,
 - 2) działań w celu zapobieżenia występowaniu podobnych zjawisk w przyszłości.
5. Protokół o którym mowa w ust. 4 podpisują wszyscy członkowie Komisji.
6. Komisja niezwłocznie po sporządzeniu protokołu, o którym mowa w ust. 4, przekazuje go Dyrektorowi, który podejmuje stosowne działania.
7. Dyrektor po otrzymaniu protokołu, o którym mowa w ust. 4, niezwłocznie informuje strony postępowania o rezultatach pracy Komisji.

§ 17

1. W przypadku uznania skargi za zasadną, Dyrektor stosuje wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji odpowiednie środki przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa oraz podejmuje stosowne działania w celu wyeliminowania zjawisk będących przyczyną mobbingu lub dyskryminacji i zapobiegania ich ponownemu wystąpieniu w przyszłości.

ROZDZIAŁ VII

Obowiązki nauczyciela i ucznia w celu zapobiegania stosowania aktów mobbingu i/lub dyskryminacji.

§ 18

1. Przez zjawisko mobbingu wśród uczniów rozumie się wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, powtarzające się zachowanie ze strony ucznia, grupy uczniów, pracownika szkoły skierowane wobec innego ucznia, grupy uczniów polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u ucznia zaniżoną samoocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie ucznia, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy uczniów lub strach ucznia;
2. Za zjawisko mobbingu, o którym mowa w ust. 1, uznaje się w szczególności:
 - 1) poddanie ofiary przemocy: ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony;
 - 2) wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez uczniów, a w konsekwencji silny stres, choroby somatyczne i psychiczne;
 - 3) tyranizowanie z intencją skrzywdzenia, sprawienia przykrości, poniżenia, przerażenia;
 - 4) upokarzaniu, wyśmiewaniu, popychaniu, zaczepianiu, szturchaniu, zastraszaniu, zakrzykiwaniu, poniżaniu, wyszydzaniu;
 - 5) wciąganiu w kłótnie, bójki, w których słabsza strona nie broni się, lecz próbuje uciec;
 - 6) wymuszaniu lub zabieraniu pieniędzy lub innych rzeczy osobistych;
 - 7) niszczeniu mienia ofiary;
 - 8) zamieszczaniu obraźliwych treści w sieci itp.

§ 19

1. Przez zjawisko dyskryminacji uczniów rozumieć należy nierówne traktowanie w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci ucznia, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 20

1. Każdy nauczyciel ma obowiązek podejmować działania mające na celu ochronę ucznia przed zjawiskiem przemocy rówieśniczej i zapobieganiu jej, a w szczególności:
 - 1) podejmować niezwłocznie czynności wyjaśniające wobec stosowania przemocy rówieśniczej i każdej innej świadczącej o działaniach niezgodnych z obowiązującymi regulacjami prawnymi.
 - 2) omówić w ramach lekcji wychowawczych zjawiska przemocy w szkole i regulacji prawnych związanych z tym zjawiskiem;
 - 3) zapoznać podczas lekcji wychowawczych, każdego ucznia z obowiązującym Statutem Powiatowego Zespołu nr 10 Szkół Mechaniczno – Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach oraz karami grozącymi za stosowanie mobbingu i dyskryminacji.

§ 21

1. Każdy uczeń Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach jest zobowiązany do:

- 1) przestrzegania regulacji prawnych dotyczących zapobiegania i stosowania przemocy oraz przestrzegania Statutu Powiatowego Zespołu nr 10 Szkół Mechaniczno – Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach.
- 2) równego traktowania innych uczniów bez względu na wiek, płeć, orientację seksualną, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, rasę, kolor skóry oraz inne preferencje i cechy osobiste;
- 3) dokładania wszelkich starań w celu unikania konfliktów interpersonalnych;
- 4) rozwiązywania konfliktów z innymi uczniami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, kultury organizacyjnej szkoły;
- 5) reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu i zgłaszania takiego zdarzenia Dyrektorowi lub wychowawcy.

§ 22

1. Wszystkie zgłoszenia Uznawane za zasadne będą rozpatrywane i wyjaśniane przez pedagoga, pedagoga specjalnego lub psychologa.
2. W stosunku do każdego winnego będą wyciągane konsekwencje przewidziane prawem i zapisane w Statucie Powiatowego Zespołu Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach.

ROZDZIAŁ VIII

Postanowienia końcowe.

§ 23

1. Postępowanie prowadzone przez Komisję nie zamyka żadnej ze stron konfliktu możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.
2. Wszystkie dokumenty z postępowania przechowywane są w miejscu, do którego nie mają dostępu osoby nieuprawnione.
3. Protokoły z posiedzenia Komisji oraz protokół z postępowania są udostępniane tylko za zgodą Dyrektora.
4. W sprawach nieuregulowanych w Procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Powiatowym Zespole Nr 10 Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Mikołaja Kopernika w Kętach do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

DYREKTOR


mgr Ilona Kula