

Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi, Molestowaniu Seksualnemu oraz Dyskryminacji

w Szkole Polskiej im. Fryderyka Chopina przy Konsulacie Generalnym RP w Monachium siedzibą w Remseck

1. Cel procedury

Celem niniejszej procedury jest stworzenie bezpiecznego środowiska nauki i pracy w szkole, w którym wszyscy członkowie społeczności szkolnej - uczniowie, nauczyciele, pracownicy administracyjni oraz inne osoby - są chronieni przed mobbingiem, molestowaniem i dyskryminacją. Procedura określa zasady postępowania w przypadku podejrzenia, zgłoszenia lub stwierdzenia takich zachowań.

2. Zakres procedury

Procedura dotyczy całej społeczności szkolnej, w tym uczniów, nauczycieli, pracowników administracyjnych, pracowników obsługi, a także osób odwiedzających szkołę.

3. Definicje

- **Mobbing** - długotrwałe, systematyczne nękanie psychiczne lub fizyczne, mające na celu wywołanie u osoby uczucia lęku, stresu, izolacji społecznej, upokorzenia lub innego negatywnego wpływu na jej samopoczucie.
- **Molestowanie seksualne** - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, obejmujące zarówno fizyczne, jak i werbalne lub niewerbalne działania, które mogą naruszać godność osoby, wywoływać uczucie upokorzenia, strachu lub poniżenia.
- **Dyskryminacja** - każde nieuzasadnione różnicowanie osób ze względu na wiek, płeć, rasę, religię, narodowość, orientację seksualną, niepełnosprawność lub inne cechy chronione prawnie, które prowadzi do gorszego traktowania, wykluczenia, ograniczenia praw lub przywilejów.

4. Zasady ogólne

1. Zakaz mobbingu, molestowania i dyskryminacji

W szkole obowiązuje bezwzględny zakaz mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji. Każdy członek społeczności szkolnej ma prawo do szacunku i godności osobistej.

2. Ochrona ofiar i świadków

Każda osoba, która zgłasza przypadek mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, ma zagwarantowaną pełną ochronę przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia.

3. Odpowiedzialność kadry szkolnej

Kadra nauczycielska oraz inni pracownicy szkoły są zobowiązani do reagowania na każde zgłoszenie związane z mobbingiem, molestowaniem seksualnym lub dyskryminacją. Brak reakcji lub ignorowanie takich zgłoszeń będzie uznawane za naruszenie obowiązków pracowniczych.

4. Prewencja

Szkoła zobowiązuje się do prowadzenia regularnych działań prewencyjnych, takich jak szkolenia, spotkania informacyjne oraz rozmowy na temat przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji, skierowane do uczniów oraz kadry szkolnej.

5. Procedura zgłaszania przypadków mobbingu, molestowania i dyskryminacji

1. Zgłoszenie ustne lub pisemne

W przypadku zaobserwowania lub doświadczenia mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, osoba pokrzywdzona lub świadek może zgłosić taki przypadek ustnie lub pisemnie do:

- opiekuna klasy
- dyrekcji szkoły

Zgłoszenie ustne powinno zostać zapisane w formie notatki służbowej, celem zachowania szczegółów opisanej sytuacji.

3. Rozpatrzenie zgłoszenia

Po zgłoszeniu incydentu, odpowiednia osoba (opiekun klasy lub dyrekcja) podejmie natychmiastowe kroki mające na celu przeprowadzenie wstępnej analizy sytuacji i zebranie informacji na temat zgłoszonego zdarzenia.

4. Powiadomienie rodziców/opiekunów

W przypadku uczniów niepełnoletnich, ich rodzice lub opiekunowie prawni zostaną natychmiast poinformowani o zgłoszonym przypadku i podjętych działaniach.

6. Postępowanie wyjaśniające

1. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Po zgłoszeniu przypadku, dyrektor szkoły powołuje specjalną komisję, której zadaniem jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. W skład komisji wchodzi: dyrektor, wicedyrektor, przedstawiciel rady pedagogicznej.

2. Przebieg postępowania

Komisja przeprowadza rozmowy z osobami zaangażowanymi w sprawę (ofiary, świadkowie, osoby podejrzane) i dokonuje analizy zebranego materiału. Wszystkie działania są prowadzone z zachowaniem poufności.

3. Decyzja komisji

Po zakończeniu postępowania komisja wydaje opinię i zaleca konkretne działania, które mogą obejmować:

- rozmowę dyscyplinującą z osobą odpowiedzialną za naruszenie zasad,
- skierowanie sprawy do organów ścigania w przypadku poważnych naruszeń,
- inne działania naprawcze (np. mediacje)

7. Konsekwencje dla sprawców

1. Konsekwencje dyscyplinarne

W przypadku stwierdzenia, że doszło do mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, wobec osoby odpowiedzialnej zostaną podjęte kroki dyscyplinarne, które mogą obejmować:

- upomnienie,
- naganę,
- przeniesienie do innej klasy (w przypadku ucznia),
- wydalenie ze szkoły (w przypadku ucznia),
- rozwiązanie umowy o pracę (w przypadku pracownika szkoły).

2. Konsekwencje prawne

W przypadku poważnych naruszeń, sprawa może być skierowana do odpowiednich organów ścigania, a sprawca może zostać pociągnięty do odpowiedzialności karnej.

8. Działania naprawcze i wsparcie dla ofiar

Mediacje

W przypadkach, gdy jest to możliwe i pożądane, szkoła może zaproponować przeprowadzenie mediacji między stronami w celu rozwiązania konfliktu.

9. Edukacja i prewencja

1. Szkolenia dla kadry szkolnej

Wszyscy nauczyciele i pracownicy szkoły są zobowiązani do uczestnictwa w regularnych szkoleniach dotyczących rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji.

2. Zajęcia dla uczniów

W ramach zajęć edukacyjnych omawiane będą treści dotyczące równości, szacunku, asertywności oraz radzenia sobie z trudnymi sytuacjami społecznymi, w tym przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.

3. Spotkania z rodzicami

Treści dotyczące równości, szacunku, asertywności oraz radzenia sobie z trudnymi sytuacjami społecznymi, w tym przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji będą omawiane podczas spotkań z rodzicami.

10. Monitorowanie i ewaluacja procedury

1. Monitoring


Dyrekcja szkoły odpowiada za regularne monitorowanie przestrzegania niniejszej procedury, w tym analizę zgłoszeń oraz skuteczności podejmowanych działań.

2. Ewaluacja

Procedura będzie poddawana okresowej ewaluacji, a w razie potrzeby modyfikowana w celu lepszego dostosowania do potrzeb społeczności szkolnej i zmieniających się przepisów prawa.

11. Postanowienia końcowe

1. Niniejsza procedura obowiązuje od momentu zatwierdzenia przez dyrektora szkoły.
2. Każdy członek społeczności szkolnej zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszą procedurą i przestrzegania jej postanowień.

p.o. DYREKTOR
Szkoły Polskiej im. Fryderyka Chopina
przy Konsulacie Generalnym RP w Monachium
Dyrektor Szkoły siedziba w Remseck

Edyta Mitka-Matejko

Data zatwierdzenia: 30.10.2024

**Karta ewaluacyjna do Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi, Molestowaniu Seksualnemu oraz Dyskryminacji
w Szkole Polskiej im. Fryderyka Chopina przy Konsulacie Generalnym RP w Monachium z siedzibą w Remseck**

Dane szkoły:

- Nazwa szkoły: Szkoła Polska im. Fryderyka Chopina przy Konsulacie Generalnym RP w Monachium z siedzibą w Remseck
- Adres:
- Data rozpoczęcia procedury:
- Data zakończenia procedury:
- Osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie ewaluacji:

1. Identyfikacja problemu

- Data zgłoszenia przypadku mobbingu:
- Forma zgłoszenia (ustna/pisemna):
- Opis sytuacji: (krótkie streszczenie incydentu lub incydentów zgłoszonych przez osobę poszkodowaną)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Czy sprawa została zgłoszona zgodnie z procedurami szkolnymi? (tak/nie)

2. Działania podjęte w ramach procedury

- Kto był zaangażowany w analizę sprawy? (np. komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, dyrektor, wicedyrektor)
- Czy przeprowadzono rozmowy z osobami zaangażowanymi w konflikt? (tak/nie)

- Liczba i rodzaj przeprowadzonych rozmów/interwencji:
 - z osobą poszkodowaną:
 - ze sprawcą/sprawcami mobbingu:
 - ze świadkami:
 - Czy zaangażowano dodatkowe osoby (np. psychologa, mediatorów zewnętrznych)? (tak/nie)
 - Czy sporządzono pisemny raport z każdej rozmowy? (tak/nie)
-

3. Ocena skuteczności działań

- Czy osoba poszkodowana odczuła poprawę sytuacji po interwencji? (tak/nie)
 - Czy sprawca/sprawcy zmienili swoje zachowanie? (tak/nie)
 - Czy zastosowane środki dyscyplinarne były skuteczne? (tak/nie)
 - Czy były inne działania prewencyjne podjęte w celu zapobiegania podobnym sytuacjom w przyszłości? (tak/nie)
Jeśli tak, jakie?
-

4. Działania naprawcze i profilaktyczne

- Jakie kroki zostały podjęte w celu wsparcia osób zaangażowanych (poszkodowanego, sprawcy, świadków)?
 - Dla osoby poszkodowanej:
 - Dla sprawcy/sprawców:
 - Dla świadków:
 - Czy szkoła podjęła działania profilaktyczne po zakończeniu procedury? (tak/nie)
 - Szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi (data):
 - Warsztaty integracyjne:
 - Kampanie informacyjne:
 - Inne działania:
-

5. Ogólna ocena procedury

- Czy procedura została przeprowadzona zgodnie z regulaminem szkoły? (tak/nie)
 - Jakie trudności napotkano podczas realizacji procedury?
 - Jakie zmiany można by wprowadzić w przyszłości, aby usprawnić procedurę antymobbingową w szkole?
-

Wnioski końcowe:

(Propozycje i uwagi dotyczące procedur oraz rekomendacje na przyszłość)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Podpis osoby odpowiedzialnej za ewaluację:

Data: